

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO**  
**MESTRADO EM DIREITO**

**THAYS BANISKI TEIXEIRA**

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO  
DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS**

CAMPO GRANDE-MS  
2022

**THAYS BANISKI TEIXEIRA**

**A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO  
DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como requisito para obtenção do título de mestre em Direito.

Área de concentração: Direitos Humanos.  
Linha de Pesquisa: Direitos Humanos,  
Estado e Fronteira.

Orientador(a): Prof<sup>a</sup> Dra<sup>a</sup> Ynes da Silva  
Félix

CAMPO GRANDE – MS

2022

*A Deus, que me amparou na realização deste sonho e ao amigo Luiz Rosado Costa (in memoriam), que me inspirou a persegui-lo.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por permitir que tudo acontecesse de forma impecável, da forma certa e no tempo certo, dando-me forças para enfrentar os desafios que vieram com a responsabilidade.

À minha família, pai, mãe, mano, Ju e Edgar, por me ampararem nesta fase, seja me incentivando, acalmando ou comemorando as pequenas conquistas que fizeram parte do percurso.

À minha orientadora, Prof<sup>a</sup> Dra<sup>a</sup> Ynes, pelas orientações cirúrgicas, guiando-me por um caminho do saber e da ciência que parece até simples de se percorrer.

Aos amigos da vida, que souberam compreender as escolhas que fiz e compreenderam os não que tive que ter.

Aos amigos mestrandos, trinta guerreiros, que estão colhendo os frutos da empatia e da dedicação, finalizando o curso em meio ao caos da pandemia de Covid-19, meus heróis “quase” anônimos.

À minha avó Rita, a fada madrinha intercessora da minha vida, pessoa em quem me espelho e que detém um pouco do amor existente em cada célula do meu ser.

Ao amigo Luiz Rosado Costa (*in memoriam*) e sua esposa Bruna Bancke. Ele, por me ensinar sobre resiliência e por me inspirar a percorrer esta aventura acadêmica que é o mestrado. Ela, pela fortaleza que é, também me ajudando na busca da minha própria felicidade.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota.”

Madre Teresa de Calcutá

## RESUMO

O direito ao trabalho é essencial para a participação plena na sociedade, alcançando inclusive as pessoas com deficiência. O presente trabalho tem como problema: A legislação brasileira está em conformidade com as normas internacionais de proteção ao trabalho das pessoas com deficiência e é apta a promover a inserção destas no mercado de trabalho? Por meio do método qualitativo, hipotético-dedutivo, e utilizando da pesquisa bibliográfica e documental, o objetivo do trabalho é analisar a conformidade da legislação brasileira relativa ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência e sua respectiva efetivação doméstica, tendo como prisma o Direito Internacional dos Direitos Humanos. Inicialmente, observou-se a evolução dos Direitos Humanos e Fundamentais, com uma interpretação da Convenção da Organização das Nações Unidas sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como foi estudado o processo histórico de inclusão. Em seguida, explorou-se a regulação do trabalho da pessoa com deficiência no Brasil, tendo por marco normativo a Lei Brasileira de Inclusão, através da verificação de sua conformidade com as normas da Organização Internacional do Trabalho. Ato contínuo, explorou-se o aspecto da Justiça Social perante seus vários conceitos e aplicações, apresentando um contexto atual da empregabilidade das pessoas com deficiência; e, por fim, houve a apresentação e o reconhecimento de ações dirigidas à inserção destas no mercado de trabalho. Como resultado final, concluiu-se que a legislação brasileira é apta a promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que se encontra em conformidade com as normas internacionais. Entretanto muitas leis ainda carecem de regulamentação, de modo que sua efetivação resta prejudicada.

**Palavras-chave:** Direito ao Trabalho; Pessoas com Deficiência; Empregabilidade; Direito Internacional dos Direitos Humanos; Justiça Social.

## ABSTRACT

The right to work is essential for full participation in society, including people with disabilities. The present work has as a problem: Does Brazilian legislation comply with international standards for the protection of the work of people with disabilities and are they able to promote their insertion in the labor market? Through the qualitative, hypothetical-deductive method, and using bibliographic and documentary research, the objective of this work is to analyze the compliance of Brazilian legislation on the right to work of people with disabilities and their respective domestic effectiveness, having as a prism the International Law of Human Rights. Initially, the evolution of Human and Fundamental Rights was observed, with an interpretation of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, as well as the historical process of inclusion. Then, the regulation of the work of people with disabilities in Brazil was explored, having as a normative framework the Brazilian Law of Inclusion, through the verification of its compliance with the norms of the International Labor Organization. Subsequently, the aspect of Social Justice was explored in view of its various concepts and applications, presenting a current context of the employability of people with disabilities and, finally, there was the presentation and recognition of actions aimed at their insertion in the labor market. As a final result, it is concluded that Brazilian legislation is able to promote the insertion of people with disabilities in the labor market, since it complies with international standards. However, many laws still lack regulation, so that their effectiveness remains hampered.

**Keywords:** Right to Work; Disabled people; Employability; International Human Rights Law; Social justice.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2. OS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> .....	11
2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS .....	11
2.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	21
2.3. A CONVENÇÃO DA ONU SOBRE O DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	24
2.4. DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	37
<b>3. REGULAÇÃO DO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A OIT E A LEI BRASILEIRA</b> .....	47
3.1. AS CONVENÇÕES E DECLARAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	47
3.2. A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO E O FOMENTO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	54
3.3. A RELAÇÃO ENTRE AS NORMAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO E AS LEIS BRASILEIRAS.....	64
<b>4. A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS</b> .....	70
4.1. A JUSTIÇA SOCIAL E O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	70
4.2. PRINCIPAIS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DAS PCD NO MERCADO DE TRABALHO.....	81
4.3. CONTEXTO ATUAL DA EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL .....	87
4.4. AÇÕES DIRIGIDAS À INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO .....	92
<b>CONCLUSÃO</b> .....	102
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	104



## INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, as pessoas com deficiência foram segregadas e rejeitadas por vários motivos. Inicialmente, acreditava-se que esta característica seria um castigo divino, feitiçaria, ou qualquer outra justificativa que pudesse ser diretamente relacionada a algo ruim. Desta forma, não havia nenhuma perspectiva ou proteção a estas pessoas, pelo menos até o século XXI, e a crença de que seriam totalmente incapazes de gerir a própria vida ou realizar qualquer tarefa era um fator que fortalecia o preconceito.

Com o surgimento dos Direitos Humanos e o aprendizado do período de guerras, as pessoas com deficiência passaram a ser entendidas como humanos que são, e mais ainda: suas reivindicações passaram a ser ouvidas. Em face dos sobreviventes das batalhas, hospitais e igrejas passaram a acolher e cuidar de pessoas que precisavam de auxílio, quando então se percebeu que a deficiência é uma característica que não deteriora a pessoa que a possui, podendo ela exercer seus direitos plenamente, incluindo o direito ao trabalho.

Destarte, o presente trabalho questiona a conformidade das normas brasileiras em relação às normas internacionais de proteção ao trabalho das pessoas com deficiência e sua aptidão para promover a inserção delas no mercado de trabalho. Assim, o objetivo deste estudo é investigar a conformidade e a efetividade da legislação brasileira no tocante à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sob a perspectiva do Direito Internacional dos Direitos Humanos, por meio do método hipotético-dedutivo, tendo por ferramentas a análise bibliográfica e documental.

O primeiro capítulo traça um panorama histórico da ascensão dos direitos humanos e fundamentais por meio da interpretação da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, também chamada de Convenção de Nova Iorque, que inspirou os direitos fundamentais adotados na legislação pátria, por intermédio da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei n. 13.146, comparada com aqueles já existentes na Constituição Federal. Também se estudaram as fases da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade.

Em um segundo momento, o estudo denota a regulação do trabalho das pessoas com deficiência no Brasil. Para tanto, traça uma análise jurídica acerca das Declarações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho, evidenciando pontos importantes que se confirmam em comparação à Lei Brasileira de Inclusão,

demonstrando o interesse de nossa nação em cooperar para a construção de uma sociedade plenamente inclusiva, em que pese a longa estrada ainda a ser percorrida, finalizando com o comparativo entre as leis nacionais e as normas internacionais no tocante à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nesta perspectiva, também foi avaliada a cooperação do governo brasileiro na implementação de garantias firmadas internacionalmente, mediante a positivação de alguns direitos e a modificação destes na Reforma Trabalhista do ano de 2017, que incorporou as mudanças de artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) apresentadas pelas LBI.

Em face desta contextualização, o terceiro capítulo demonstra a justiça social sob o prisma trabalhista como ferramenta essencial para o pleno exercício deste direito, como forma de se alcançar a equidade. Esta seção também apresenta dados concretos sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência em nosso país, sejam os empregos formais ou informais, finalizando com a identificação de boas práticas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como fiscalização do cumprimento das leis relacionadas, com ações do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

## **2. OS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

O mundo moderno consiste em uma transformação em tempo real que exige dos seus habitantes a habilidade de se reinventar a cada mudança. Da mesma forma, os direitos fundamentais evoluíram ao longo dos anos, em especial após a Revolução Industrial e a Revolução Francesa, importantes marcos históricos que chamaram a atenção para um olhar diferenciado sobre todos os seres humanos. Estas grandes lutas ensinaram às gerações que mais importante que o dinheiro que se ganha é a qualidade com que esse dinheiro gira na sociedade.

Assim, este capítulo traça a evolução dos Direitos Humanos, em especial das Pessoas com Deficiência (PCDs), foco deste trabalho, o processo de inclusão destas pessoas na sociedade e suas fases, a modificação da nomenclatura deste público em virtude da Convenção de Nova Iorque (2008) e a importância dos direitos humanos, dentre eles o trabalho, na vida das PCDs, abordando os aspectos de sua legalidade no ordenamento jurídico brasileiro.

### **2.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS HUMANOS**

As conquistas de direitos humanos são relativamente recentes, em especial para pessoas com deficiência, quando comparadas às demais pessoas. Isto porque era, e ainda é muito difícil reafirmar o lugar que estas pessoas devem ocupar na sociedade moderna: volátil, imediatista, líquida. Os ideais que modificaram este pensamento tiveram como principal força a necessidade de mão de obra, uma vez que os homens, principal força de trabalho, foram convocados para servir o país nas revoluções que se estavam consolidando, o que não poderia significar a menor possibilidade de paralisação do trabalho recém-industrializado, que à época, já era essencial na sociedade.

O primeiro registro formal de um direito humano considerado pela história está contido na Carta Magna de 1215, seguindo a tendência de centralização do poder na sociedade civil e eclesiástica, assinada por João Sem Terra, então Rei da Inglaterra, que propiciou a ascensão da burguesia e a queda do feudalismo. Este documento constitui uma convenção passada entre os monarcas e os barões feudais, pela qual seriam reconhecidos alguns foros privilegiados; todavia reconhecia que os direitos próprios das

duas classes livres – nobreza e clero – existiam independentemente do monarca e não poderiam ser modificados por ele, o que séculos depois seria a base do regime democrático (COMPARATO, 2003, p. 48).

Outra mudança significativa trazida por este documento reside na determinação de que homens livres deveriam ser julgados por seus pares e de acordo com a lei da terra, artigo basilar do moderno princípio do devido processo legal. Também trouxe o sentido primogênito da norma fundamental, segundo a qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude de lei. As bases do Tribunal do Júri, que atualmente conhecemos, o início da abolição de penas arbitrárias ou desproporcionais e o esboço do instituto do habeas corpus estão igualmente em destaque neste diploma, que abriu caminhos importantes para a posteridade (Idem, 2003, p. 49–50).

Entretanto, apenas a partir da segunda metade do século XIX, a pessoa com deficiência passou a ter reconhecidos seus primeiros direitos fundamentais, com o reconhecimento de sua força laboral, por intermédio de leis locais como a chamada “Lei dos Pobres” datada do ano de 1531, quando na Inglaterra, os juízes foram autorizados a conceder licenças a velhos abandonados e pessoas com deficiência para “trabalhar” pedindo esmolas, limitados às suas comunidades e áreas circunvizinhas (SILVA, 2009, p. 165).

Interessante observarmos que:

Conforme verificamos anteriormente, toda a legislação relacionada aos pobres que “infestavam” a Inglaterra, desde o seu aparecimento, foi revista e reeditada em 1601, sob a rainha Elizabeth I (1533 a 1603). Esse acervo de leis e de normas, que levou muito em consideração os incapacitados devido a qualquer tipo de mal, foi de certa forma codificado no ano de 1623, tendo a partir daí sido reconhecido como “A Velha lei dos Pobres”. Nessa codificação nova, as paróquias foram reconhecidas definitivamente como unidades básicas para sua administração e coordenação. Essa função adicional aos trabalhos da Igreja coube a supervisores designados por juízes locais que tinham a função de avaliar o montante de contribuição destinada a cada pobre e o volume de ajuda que cabia a cada cidadão. Quando estabelecida e ratificada pelo juiz local, essa ajuda tornava-se obrigatória para a comunidade. Pois bem, foi com esses fundos que os velhos e os deficientes foram atendidos e receberam abrigos em áreas pouco povoadas; crianças pobres receberam treinamentos; os pobres sem deficiência foram encaminhados para empregos. (SILVA, 2009, p. 173).

A mudança da sociedade feudal, que necessitava da força total para produção de alimentos e defesa de suas terras, veio com a ascensão dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade introduzidos pela Revolução Francesa, em 1788, sepultando o iluminismo.

Este espírito com sede de mudanças foi endossado pela virada de perspectiva em 1789, quando adveio a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Encerrou-se, desse modo, a relação histórica de que monarcas seriam enviados pelos deuses para comandar nações, despertando a vontade popular de modelos para tornarem guias a legisladores e governantes, inaugurando o que, hodiernamente, denominamos Primeira Dimensão de Direitos Humanos<sup>1</sup>, calcada nas liberdades públicas e nos direitos políticos, conforme estudaremos mais adiante.

Este período envolveu diversos acontecimentos além da Declaração: a recusa dos nobres ao pagamento de impostos, a queda do rei Luís XVI e da Bastilha em julho de 1789, que sucedeu a Guerra Revolucionária Americana iniciada em 1763, revolução esta que determinou a independência dos Estados Unidos e causou grandes prejuízos financeiros, econômicos e sociais ao continente europeu, dentre outros fatores.

Fabio Comparato faz uma interessante análise acerca de ambas as Constituições, americana e francesa:

Em pouco tempo, aliás, percebeu-se que o espírito da Revolução Francesa era, muito mais, a supressão das desigualdades estamentais do que a consagração das liberdades individuais para todos. Daí por que, ao contrário do que ocorrera nos Estados Unidos, a ideia de separação de Poderes, malgrado a afirmação peremptória do art. 16 da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, foi rapidamente esquecida. É que a supressão dos privilégios, na lei e nos costumes, exigia a organização de uma forte centralização de poderes sem rígidas separações entre os diferentes ramos do Estado e sem qualquer concessão de autonomia federativa aos entes locais. Uma das grandes diferenças acerca de ambas as Constituições, americana e francesa, foi a de que os americanos não conheciam as guerras religiosas e com a rejeição da abolição da escravatura, ideia de Thomas Jefferson que fora rejeitada, se iniciou o processo histórico que levaria à Guerra Civil americana no século seguinte. Na França o movimento surgiu provocado pelas desigualdades que havia entre as classes sociais. Portanto ambos foram imprescindíveis na conquista dos Direitos Fundamentais, cada qual à sua técnica. (COMPARATO, 2003, p. 82).

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão foi uma conquista inimaginável para a época, que culminou com a consolidação do homem como um ser natural e com direitos válidos para todos, com exigibilidade a qualquer momento e

---

<sup>1</sup> Sarlet assim delimita os Direitos Fundamentais de Primeira Dimensão: “Os direitos fundamentais, ao menos no âmbito de seu reconhecimento nas primeiras Constituições escritas, são o produto peculiar (ressalvado certo conteúdo social característico do constitucionalismo francês), do pensamento liberal-burguês do século XVIII, de marcado cunho individualista, surgindo e afirmando-se como direitos do indivíduo frente ao Estado, mais especificamente como direitos de defesa, demarcando uma zona de não intervenção do Estado e uma esfera de autonomia individual em face de seu poder. São, por esse motivo, apresentados como direitos de cunho “negativo”, uma vez que dirigidos a uma abstenção, e não a uma conduta positiva por parte dos poderes públicos, sendo, nesse sentido, “direitos de resistência ou de oposição perante o Estado”(SARLET, 2018, p. 47–48).

local, além de serem ecumênicos e universais. Este documento afirmou os direitos de liberdade e igualdade evidenciando a solidariedade como instrumento para se alcançar os anteriores.

Os direitos fundamentais, que correspondem àqueles inerentes à natureza do ser humano em sua totalidade, foram-se moldando de acordo com as reivindicações e lutas, dentre eles, o direito humano ao trabalho. Através das revoluções, o conceito de direitos humanos mudou radicalmente se reestruturando e se reinventando ao longo do tempo. Isto porque, à luz do pensamento de Celso Laffer, quando se analisa Hannah Arendt, o individualismo, na sua subjetividade, passa a ser o dado fundamental da realidade, sendo parte integrante da lógica da modernidade; a liberdade é a faculdade de autodeterminação de todo ser humano (LAFER, 1988, p. 120). A transformação do Estado absolutista, no qual o poder era restrito aos monarcas, para o Estado de Direito, em que o poder dos governantes é limitado pelas leis, revelou uma preocupação enorme em relação aos abusos que poderiam ser cometidos, estruturando-se o direito positivo:

Existe uma relação direta entre a teoria política de Locke e os princípios que inspiraram a tutela dos direitos fundamentais do homem no *constitucionalismo*. Com efeito, a passagem do Estado absolutista para o Estado de Direito transita pela preocupação do individualismo em estabelecer limites ao abuso de poder do *todo* em relação ao *indivíduo*. Estes limites, vistos como necessários para que as individualidades possam ser livres, resultariam da divisão dos poderes, na lição clássica de Montesquieu — que tem as suas raízes na teoria do governo misto, combinada com uma declaração de direitos, ambas expressas num texto escrito: a constituição. (LAFER, 1988, p. 122–123).

Já no final do século XIX e início do século XX, com os direitos fundamentais devidamente consolidados, o protagonismo evoluiu ainda mais, atravessando para os chamados direitos humanos. Norberto Bobbio nos ensina, em uma análise contemporânea e cirúrgica, que: “não se trata de saber quais e quantos são esses direitos, se são naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados” (BOBBIO, 1990, p. 17).

A importância de sabermos sobre a evolução histórica dos direitos humanos no mundo encontra guarida justamente na delimitação do surgimento dos direitos fundamentais que conhecemos, posto que, segundo Bobbio, os direitos “humanos” como hoje o concebemos são resultado de toda uma conquista construída ao longo do tempo, sendo impossível atribuir-lhe uma característica absoluta, por exemplo, ao se afirmar que estas questões surgiram pela condição de uma pessoa, tão somente por se

tratar de um ser humano, mas sim por um perfil relativo reconhecido por todos os avanços que advêm de eras anteriores.

Bobbio também afirma que um sistema de valores somente pode ser considerado humanamente fundamentado e, portanto, reconhecido, com o consenso geral acerca da sua validade (BOBBIO, 1990, p. 17). Não há, repita-se, nenhum fundamento absoluto para os direitos fundamentais, pois não se trata tanto de buscar ‘a razão das razões’, mas, sim, criar condições para uma ampla e escrupulosa realização dos direitos já proclamados.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão é o preâmbulo da Constituição Francesa, que buscou além da superação do regime ancião, ser uma carta para a navegação política no futuro, sob a justificativa de que seu conteúdo seria dedicado a todas as pessoas, com aspecto nacional e universal, com o prestígio às duas principais reivindicações: a garantia da propriedade privada contra expropriações abusivas e a estrita legalidade na criação e cobrança de tributos. Ao longo do tempo, estas reformas ideológicas foram-se adequando à realidade da nova era que se instalava no mundo e, a partir do início da Revolução Francesa, as Constituições se fortaleceram junto aos novos ideais, especialmente na própria França.

No ano de 1864, a chamada Convenção de Genebra marca o início do que hoje se denomina Direito Humanitário Internacional com um códex referente aos direitos e costumes de guerra, exigindo o esforço preventivo para evitar a guerra e, em contrapartida, o esforço para minimizar seus efeitos, evoluindo a comissão genebrina, no ano de 1880, para a Comissão Internacional da Cruz Vermelha (COMPARATO, 2003, p. 104).

No auge da Primeira Guerra Mundial travada entre os aliados da chamada Tríplice Entente – Reino Unido, França e Rússia – e os Impérios Centrais – Alemanha e a então Áustria-Hungria – houve uma revolução democrática no México, no ano de 1917, liderada por Francisco Madero, que se opunha aos desmandos do então ditador Porfírio Díaz, que, após a vitória de Madero nas urnas, iniciou um dos mais importantes conflitos armados da história.

Muito embora o movimento tenha dado sinais de fortalecimento ainda em 1906, com um manifesto de ampla repercussão, somente em paralelo com a Primeira Guerra houve a derrubada da ditadura mexicana com um golpe de estado iniciando em 1913. Após muitos conflitos e até mesmo movimentos contrarrevolucionários, a Revolução atingiu seu ápice em 1917, quando surgiu a Carta Política Mexicana.

Seu mérito reside no fato de que esta foi o primeiro diploma a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (COMPARATO, 2003, p. 107), dentro do conceito que atualmente conhecemos como a Segunda Dimensão de Direitos Humanos<sup>2</sup>, em que se espera uma intervenção estatal e que não podem ser cumpridos ou fiscalizados sem ações para tal.

Todavia, ainda em paralelo à Primeira Guerra, eclodiu, em 1917, a Revolução Russa, também essencial na linha do tempo aqui explorada, em razão da afirmação do princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre trabalhadores e empresários na relação contratual de trabalho – Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado – com a responsabilização dos empregadores pelos acidentes ocupacionais ocorridos, a deslegitimação das práticas de exploração mercantil do trabalho, ocasionando a consequente valorização da pessoa humana, derrotando a justificativa de que este abuso era pautado na liberdade de contratação (COMPARATO, 2003, p. 107).

Em suma, Franco destaca a importância do documento em seu livro afirmando que:

Além da disposição vigorosa da Declaração de Direitos, referentes aos direitos sociais, a Constituição Mexicana de 1º de março de 1917, data simbólica, inseriu pela primeira vez um título (sexto) dedicado exclusivamente ao trabalho e à previdência social. É importante consignar que essa Constituição é anterior à vitória da revolução socialista na Rússia e, também, ao Tratado de Versalhes, que introduziu o famoso capítulo sobre os direitos sociais e criou a Organização Internacional do Trabalho. A partir da Constituição do México e da Segunda Guerra Mundial, difundiu-se pelas Constituições escritas a inclusão de dispositivos que reconheciam os direitos sociais como integrantes dos direitos individuais. (FRANCO, 1976, p. 48).

Ainda que a relevância da Carta Política Mexicana tenha sido ignorada por vários anos, é fato que este documento é um marco da transformação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Dessa forma, a consciência de que os direitos

---

<sup>2</sup> Os direitos de segunda dimensão compreendem os direitos econômicos, sociais e culturais, quando consagrados em um número significativo de Constituições, mas não se limitam a tal característica: “Ainda na esfera dos direitos da segunda dimensão, há que atentar para a circunstância de que estes não englobam apenas direitos de cunho positivo, mas também as assim denominadas ‘liberdades sociais’, do que dão conta os exemplos da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, apenas para citar alguns dos mais representativos. A segunda dimensão dos direitos fundamentais abrange, portanto, bem mais do que os direitos de cunho prestacional, de acordo com o que ainda propugna parte da doutrina, inobstante o cunho ‘positivo’ possa ser considerado como o marco distintivo desta nova fase na evolução dos direitos fundamentais. Saliente-se, contudo, que, a exemplo dos direitos da primeira dimensão, também os direitos sociais (tomados no sentido amplo ora referido) se reportam à pessoa individual, não podendo ser confundidos com os direitos coletivos e/ou difusos da terceira dimensão (SARLET, 2018, p. 48)”.



humanos também têm uma dimensão social, reflexão trazida pelo documento, somente foi levada a efeito com o fim da Primeira Guerra Mundial, o encerramento do ‘longo século XIX’ e a aprovação das convenções pela recém-criada Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919.

Nesse sentido, revelou-se um dos acontecimentos mais importantes da evolução histórica do direito humano ao trabalho, pois foi a partir da criação da OIT que a justiça social foi valorizada como elemento fundamental na sociedade. Esta entidade é, atualmente, uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU) e desde sua criação foram adotadas 189 Convenções Internacionais do Trabalho e 205 Recomendações sobre os mais variados temas ligados ao trabalho, documentos que serão abordados mais adiante.

Logo em seus primeiros passos a OIT adotou seis convenções, dentre elas a que continha uma reivindicação sindical do século anterior: a limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 48 horas semanais. Em 1940, após a mudança de sua sede por algumas vezes e com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, a OIT foi transferida de Genebra para Montreal e, em 1944, na Conferência Internacional do Trabalho, foi escrita a Carta de Princípios e Objetivos da organização: a Declaração da Filadélfia (OIT, 2019).

É interessante destacar que a Declaração da Filadélfia, segundo bem explana Alain Supiot (2010, p. 9), foi a primeira expressão da vontade de edificar ou de obter da Segunda Grande Guerra uma entidade internacional que não fosse essencialmente baseada na força, mas no Direito e na Justiça. Assim, o documento compõe o anexo da Constituição da OIT e tem os seguintes pilares:

A Declaração de Filadélfia reafirmou o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabeleceu quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade; que o trabalho não é uma mercadoria; que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e que todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades. (OIT, 2019).

A OIT, entidade imprescindível para a fiscalização e garantia do direito ao trabalho como direito humano nos dias atuais, ganhava força nesse período, movida pela sede de justiça social e pela evolução histórica natural dos direitos humanos. Com o Tratado de Versalhes, era nítido o desejo e a exigência de um amparo jurídico para

auxiliar nessa transição, e a então Liga das Nações surgiu com a finalidade de debater os interesses de 44 Estados, com a função de assegurar a paz mundial, como dito anteriormente.

Em 1939, teve início a Segunda Guerra Mundial, um apanhado do que não havia sido resolvido na primeira oportunidade acentuado pela influência do socialismo, fascismo e nazismo. Ali se viu que o desrespeito aos direitos humanos afetava a convivência pacífica entre as nações e o espírito revolucionário que moveu a transformação social do final do século XIX permanecia aceso.

Contudo, em razão da eclosão da Segunda Grande Guerra, a Liga das Nações foi extinta e houve a interrupção da expansão e a suspensão da atuação da OIT. Em contrapartida ao declínio das batalhas e aos avanços ocorridos, em que pese a frustração de evitar uma nova guerra devastadora, os feitos da Liga foram transferidos para a então Comissão de Supervisão da Liga das Nações, de sorte que, nessa reunião, os esforços foram reconhecidos para o bem das Nações Unidas e ainda, aliada à adesão dos 43 países e das conquistas anteriores, a entidade foi substituída pela atual Organização das Nações Unidas fundada oficialmente em 1946 (ONU, 2021).

Fica claro que o período de transição para o século XX foi de grandes conflitos, discussões, estratégias sociais e políticas que embasaram o cenário internacional que temos atualmente. Assim, durante a sessão do Conselho Econômico e Social da ONU dentro da Assembleia Geral, em 1948, foi criada a Comissão de Direitos Humanos da ONU e aprovado o documento mais importante da modernidade: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

A magnitude desse documento reside na formalização, pela primeira vez, da proteção universal dos direitos humanos, tendo acolhido diversos outros tratados internacionais que encorpam seu texto e objetivos, traduzido em mais de 500 idiomas com a marca de documento mais traduzido do mundo (ONU, 2021b).

A DUDH retomou os ideais da Revolução Francesa, tratando de um processo ético evolutivo desde as Declarações de Independência dos Estados Unidos e dos Direitos do Homem e do Cidadão, com o reconhecimento da igualdade essencial de todo ser humano em sua dignidade de pessoa, independentemente de todas as diferenças, quando o mundo se conscientizou, após a guerra mais devastadora de todas, que a superioridade de uma raça põe em risco a sobrevivência da humanidade (COMPARATO, 2003, p. 137).

A forçosa abolição da escravatura, as revoluções políticas e religiosas, o processo natural de reivindicação de novos e importantes direitos foram essenciais para o desenvolvimento histórico até então, mas ainda estamos distantes da efetivação plena dos direitos humanos para diversas pessoas, dentre elas, as pessoas com deficiência.

A deficiência sempre foi observada por um viés negativo, e por isso as pessoas com alguma deficiência eram vistas como incapazes e prejudiciais à convivência em sociedade e, portanto, abandonadas à margem de sua própria existência. Em contrapartida, o movimento Renascentista, já na chamada Idade Moderna e que se encerrou com a Revolução Francesa, alavancou a valorização do homem e abriu novos caminhos, alternativas e possibilidades para estas pessoas.

A DUDH iniciou uma nova era nos Direitos Humanos em escala mundial e com impacto internacional e pode ser enxergada como a pedra angular de todas as revoluções, com a retomada de conceitos esquecidos ou que já se haviam tornado obsoletos, reforçando a característica de igualdade de todos os seres humanos, que devem ser tratados sem distinção de qualquer natureza.

A Declaração Universal de Direitos Humanos não trata tão somente de um diploma qualquer, mas da referência histórica e política que transformou toda a evolução dos direitos humanos abstratos na positivação universal desses valores, ainda que, atualmente, a maior dificuldade enfrentada não seja filosófica, mas sim, política, para que se concretize todo o sistema de normas projetado, diretamente ligado ao desenvolvimento global da civilização humana.

Neste ínterim, como bem explana Garcia, é mister destacarmos a teoria das gerações de Direitos Humanos aqui citada, iniciada por Karel Vasak em 1979, quando sugeriu que as evoluções ocorridas teriam sido em face dos clamores populares e, especificamente, em três grandes dimensões que se complementam, contemplando Norberto Bobbio, também decisivo para que esta classificação fosse difundida:

As gerações dos direitos fundamentais, dependendo do autor podem ser três, quatro ou até cinco. Nossa preferência é pela divisão mais tradicional que está exposta em três gerações nos moldes da divisão apresentada por Karel Vasak, que foi quem criou o termo “gerações de direitos” em 1979. Ditas gerações foram muito bem complementadas por Norberto Bobbio e atualmente excelentemente desenvolvida e defendida pelo professor Antonio-Enrique Pérez Luño. Seriam elas as seguintes: primeira geração-dimensão: direitos civis e políticos – direitos de liberdade; segunda geração-dimensão: direitos econômicos, sociais e culturais – direitos de igualdade; terceira geração-dimensão: direitos difusos – direitos de solidariedade. Para alguns autores haveria mais duas gerações, uma quarta e uma quinta, que são respectivamente as referentes à bioética e às novas tecnologias da informação, que Pérez Luño inclui ainda na terceira geração. (GARCIA, 2013, p. 138–139).

A importância desta divisão está justamente na compreensão do amadurecimento e da mudança das necessidades dos povos ao longo do tempo, posto que esse modelo leva em consideração a situação política, social e jurídica das minorias, as reivindicações dos menos favorecidos.

Nesse sentido, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais versa sobre a adoção de medidas que visam a assegurar progressivamente os direitos de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, com remuneração justa, segurança e higiene no trabalho, igualdade em oportunidades, o descanso, lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e as férias remuneradas. Foi adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral da ONU, em 1966, e promulgado pelo Brasil em 1992 (Art. 7º, BRASIL, 1992a).

O Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos foi adotado na mesma oportunidade pela ONU e promulgado em nosso ordenamento na mesma data do anterior. O compromisso contido nesse diploma diz respeito à garantia de que toda pessoa pode dispor de um recurso efetivo, mesmo que a violência tenha sido perpetrada por pessoas no exercício de funções oficiais, à garantia de que toda pessoa que interpuser recurso será julgada pela competente autoridade judicial, administrativa ou legislativa e à garantia ao cumprimento de qualquer decisão que julgar procedente tal recurso (art. 2º, BRASIL, 1992b).

Evidentemente, o processo de transmutação dos direitos humanos e fundamentais nos levou ao reconhecimento e à positivação de tais valores no contexto que Silveira trata como *dinamogenesis* dos direitos humanos:

Todos os valores políticos, econômicos, sociais e culturais, que ao longo da história fundamentaram a criação de direitos humanos, tinham por objetivo a proteção, dignidade vital das pessoas. Assim, esta dignidade é um valor expresso por uma sociedade e cultura que fundamenta a criação dos direitos humanos, que tem como objetivo, portanto, expressar e concretizar este valor.

O direito se modifica conforme as características da realidade social, por conta dos efeitos socioculturais. A fundamentação axiológica estuda justamente o valor e o juízo de valor do homem em determinada realidade social. O direito é, assim, um reflexo do sentir axiológico da sociedade. O conceito de direito justo ou moral, o dever-ser valorativo, surge então para induzir a conduta humana a aceitar e proteger os valores expressos pela norma.

A *dinamogenesis* dos valores parte de uma situação inicial na qual estes ainda são elementos pré-jurídicos e metajurídicos, existindo apenas no mundo abstrato de valores. Deste modo, quando os valores em questão são sentidos e demandados, eles passam a compor o

sentimento axiológico da sociedade. Nesse sentido, o ordenamento jurídico é o responsável por concretizar, dar validade aos valores da sociedade, respondendo assim às suas demandas [...].

Em síntese, eis o processo da dinamogenesis do direito: parte-se da existência de um valor abstrato que, quando é sentido e torna-se valioso para a sociedade, é normatizado e incluído no ordenamento jurídico, para que possa então ser protegido e garantido pelo direito. Cria-se o dever-ser, um valor jurídico (contraposto aos valores axiológicos, que tão somente “são”) aplicado conforme regras de eficácia, validade e vigência. Há uma diferença temporal entre o surgimento de valores no sentimento axiológico social e sua normatização. Trata-se de questão de segurança jurídica, para garantir que apenas valores verdadeiramente axiológicos, refletindo reais interesses daquela sociedade, passem a ser protegidos pelo direito. (SILVEIRA, 2013, p. 6–7).

Na atualidade, as pautas sobre direitos humanos de minorias seguem em discussão, tal qual a proposta do Pacto Global da ONU iniciado em 2015, que pretende angariar amparo e fomento de empresas e órgãos públicos, a fim de alcançar o desenvolvimento dentro de dezessete grandes metas até 2030. O movimento também é conhecido como a Agenda 2030 e seus objetivos (ODS) são escalonados em metas concorrentes que buscam o pleno desenvolvimento sustentável (ONU, 2021c).

Ainda que não seja um instrumento regulatório, os países que aderiram voluntariamente à proposta devem ter como norte as metas pré-definidas galgando a promoção do crescimento sustentável das pessoas e da sociedade e o pleno exercício da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras (ONU, 2021c).

Por certo que a evolução do mundo encorajou o desabrochar das revoluções e seus respectivos resultados positivados e que não estão aqui relatados todos os diplomas importantes. Todavia a proposta deste estudo compreende o estudo daqueles tratados que impactaram os direitos humanos das pessoas com deficiência, interna e internacionalmente.

## 2.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Com fortalecimento do movimento inclusivista a partir da década de 1960, houve um grande movimento iniciado para a inserção das pessoas com deficiência. A sociedade passava a se adaptar para acolher as pessoas com deficiência, de modo que as igrejas, hospitais e abrigos se tornaram locais de ‘recuperação’.

Esse processo chamado de normalização propunha tornar acessíveis às pessoas com deficiência os padrões sociais vigentes para que usufríssem dos espaços públicos sem muitas intercorrências e de forma independente, e que experienciassem um estilo ou padrão de vida convencional, buscando uma forma de tornar os ambientes de recuperação o mais parecidos possível com aqueles frequentados pela população em geral (SASSAKI, 1999, p. 30–31).

Entretanto esse processo foi muito confundido com a intenção de tornar normal a deficiência de uma pessoa, o que pode ser interpretado negativamente, assim como o incentivo à tolerância por um viés prejudicial, conforme explana Mantoan acerca dessas questões no âmbito educacional:

Essas orientações, no geral, expressam-se pela tolerância e pelo respeito ao outro, que são sentimentos que precisamos analisar com mais cuidado, para entender o que podem esconder em suas entranhas. A tolerância, como um sentimento aparentemente generoso, pode marcar uma certa superioridade de quem tolera. O respeito, como conceito, implica um certo essencialismo, uma generalização, que vem da compreensão de que as diferenças são fixas, definitivamente estabelecidas, de tal modo que só nos resta respeitá-las. Nessas orientações, entendem-se as deficiências como “fixadas” no indivíduo, como se fossem marcas indelévels, as quais só nos cabe aceitá-las, passivamente, pois pensa-se que nada poderá evoluir, além do previsto no quadro geral das suas especificações estáticas: os níveis de comprometimento, as categorias educacionais, os quocientes de inteligência, as predisposições para o trabalho e outras tantas mais. (MANTOAN, 2003, p. 19).

Nesse aspecto, em paralelo com a evolução normativa e a valorização da pessoa humana, passou-se a observar mais de perto o impacto da diminuição das barreiras para pessoas com deficiência com resultados coerentes com as reivindicações nacionais e internacionais.

A inclusão é diferenciada da integração, todavia ambos os processos são essenciais para as pessoas com deficiência para o alcance de uma sociedade inclusiva. A integração seria o esforço de inserir na sociedade as PCD que alcançaram um nível de competência compatível com os padrões sociais vigentes, desde que capacitado a superar as barreiras físicas, ou seja, de estar adaptado ao meio, em oposição à inclusão, conceito que exige que o meio se adapte aos mais variados tipos de deficiência e necessidades (SASSAKI, 1999, p. 33), sendo a inclusão um processo que constrói um novo tipo de sociedade através de transformações, independentemente da magnitude nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas (SASSAKI, 1999, p. 42).

No processo de inclusão das pessoas com deficiência, são reconhecidas quatro fases, a saber: a fase da eugenia ou eliminação; a fase do assistencialismo; a fase da

integração e a fase da inclusão, que atualmente vivenciamos, segundo os ensinamentos de Lorentz, que esclarece:

É importante frisar que as pessoas com deficiência muitas vezes chegaram a ser tão discriminadas que, em determinados períodos históricos, foram excluídas tanto do conceito de povo ativo quanto do conceito de destinatário de prestações civilizatórias, porque inclusive chegaram a ser equiparadas a seres bestiais e a “quase-pessoas”. Enquanto destinatárias de prestações civilizatórias, as pessoas com deficiência quase sempre estiveram à margem do conceito de povo, sendo certo que as concepções de povo unívoco muito contribuíram para isto. Apesar de certos parâmetros de exclusão do povo cidadão terem sido superados pelas PCDs, é evidente que apenas a simples extensão do sufrágio a elas, mecanicamente, não é capaz de garantir sua inclusão social, sobretudo ante a ausência de relações econômicas e sociais que permitam sua inclusão na instrução popular e também sua participação nas reproduções de aceitabilidade pelos meios de comunicação em massa. (LORENTZ, 2016, p. 79–80).

A fase da eliminação enaltecia a condição de desprezo, repulsa, ainda na Antiguidade Clássica, estendendo-se até a era moderna; já no regime nazifascista, baseada no entendimento de igualdade no contexto do universo greco-romano, que valorizava a tradição, com viés organicista e utilitarista, almejando sempre o melhor para a sociedade como um todo com cada pessoa exercendo sua função perante a sociedade, segundo a classe a que pertenciam (LORENTZ, 2016, p. 93).

Existia ainda a questão da valorização da beleza física como elemento essencial, como se o estereótipo fosse superior à qualquer qualidade ou habilidade individual, ideal defendido por Aristóteles, levantando uma concepção ligada a um meio termo não com relação ao objeto, mas sim com relação a si mesma quando a virtude seria a mediania, de modo que o ‘vício’ que acometia as pessoas com deficiência afastava a culpa e as maldições divinas (LORENTZ, 2016, p. 104).

Nesse ínterim, a fase da exclusão considerava uma crueldade sem precedentes a ideia de que pessoas com deficiência integrassem o mercado de trabalho; da mesma forma, empregadores que davam oportunidade a essas pessoas eram vistos como exploradores, que deveriam ser punidos pela lei. A ideologia protecionista e o conhecimento limitado da medicina, da tecnologia e das ciências sociais não haviam despertado para o potencial das PCD (SASSAKI, 1999, p. 58).

Hodiernamente, as razões para exclusão incluem o elevado nível de qualificação para as vagas existentes, ou ainda a ausência de reabilitação física ou profissional, meios de transporte, dentre outros problemas sociais (logística, saúde, educação, etc.).

A fase de segregação iniciou-se quando as empresas passaram a ofertar as vagas insalubres ou remanescentes, subempregos, visando ao lucro fácil com a equação de

mão de obra barata e sem vínculos empregatícios, prática comum até os dias de hoje no Brasil. Eram vagas de trabalho, não emprego, calcadas também no sentimento paternalista, culturalmente inserido na sociedade.

Na integração, fase mais recente, podemos verificar, de acordo com Sassaki quando cita Amaral, três modalidades: quando as PCDs são contratadas em órgãos públicos e empresas particulares sem que haja a modificação do ambiente pelo exercício do trabalho plenamente integrado; quando há pequenas alterações no ambiente de trabalho por motivos práticos e não pela causa da integração social; quando são alocadas em setores segregativos, preferencialmente afastados e sem contato com o público (Amaral apud SASSAKI, 1999, p. 61).

Com efeito, a inclusão ainda está em desenvolvimento, tanto em face do desenvolvimento legislativo, doméstico e internacional, quanto relativamente às práticas para que se alcance a plenitude. Dentre os documentos que proporcionaram um olhar mais cuidadoso e deram fôlego ao processo inclusivista, destaca-se a Convenção de Nova Iorque, que será estudada a seguir.

### 2.3. A CONVENÇÃO DA ONU SOBRE O DIREITO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A deficiência sempre foi observada como um traço negativo, com o viés de uma condição imutável que invalidava quem a detinha, muitas vezes como consequência de algo sobrenatural, castigo de deuses. No século XVII, o modelo médico expandiu a criação de hospitais, exílios, casas de acolhimento e outras instituições que recebiam pessoas com deficiência para tratamento, ocultação ou até mesmo por abandono. Esses locais eram sustentados, em sua maioria, pelos religiosos, contando com ajuda de voluntários para efetuar doações e auxiliar nas tarefas.

Pode-se dizer que a deficiência é tão antiga quanto a própria vida, todavia a história não possui muitos registros acerca do que acontecia com as pessoas que detinham essa característica ao longo dos anos. As pinturas rupestres relatam, em vários episódios, guerreiros com dedos faltantes, assim como os registros milenares no Egito, quando as pinturas também passaram a ser esculturas e a documentação da vida se transformou pela arte. O que se sabe é que, o que seria uma ameaça às civilizações, era ainda mais devastador para as pessoas com comorbidades, dadas as condições hostis de abrigo, clima, proteção, técnicas medicinais etc.



Considerando o avanço orgânico da humanidade, sobrevieram diversos outros documentos de extrema relevância, que tratavam dos mais diversos temas. Todavia, fiel ao propósito deste estudo, é mister evidenciar também os louros colhidos na Convenção de Nova Iorque, em 2008, também chamada de Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Este diploma, dentre outros grandes feitos, consolidou a nomenclatura do termo correto quando tratamos desse público, definindo que, em razão de a deficiência de alguém não ser mais importante que a própria pessoa, a expressão a ser utilizada seria ‘pessoa com deficiência’ (PCD) e não mais ‘pessoa portadora de deficiência’, desconstruindo ainda mais o estigma de incapacidade e descrédito perante a sociedade.

Num primeiro momento, o diploma apresenta como propósito a promoção, proteção e o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, bem como o respeito por sua dignidade inerente, definindo como PCD aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem vir a obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Art. 1º, BRASIL, 2009).

A Convenção definiu alguns conceitos em sua aplicação: a comunicação abrange as línguas, a visualização de textos, o braile, a comunicação tátil, além de todas as formas de tecnologia da informação e comunicação acessíveis; a língua abrange as línguas faladas, de sinais e todas as outras formas de comunicação não falada; o termo ‘discriminação por motivo de deficiência’ refere-se a qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito de impedir o reconhecimento, o desfrute ou o exercício em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; adaptação razoável diz respeito às modificações e aos ajustes necessários, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer todos os direitos humanos e liberdades fundamentais; já o desenho universal compreende a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados sem necessidade de adaptação ou projeto específico (Art. 2º, idem, 2009).

Dentre as obrigações gerais dos Estados Partes, elencadas no art. 4º, está o compromisso de assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação. É evidente que o objetivo principal, não só da Convenção, mas também de outros diplomas que tratam acerca das PCDs, é minimizar a discriminação e provocar

os governos a atuarem como facilitadores da inclusão social. Nesse sentido, o mesmo artigo prevê:

- a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
- b) adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
- c) levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência;
- d) abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;
- e) tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;
- f) realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento de produtos, serviços, equipamentos e instalações com desenho universal, conforme definidos no Artigo 2 da presente Convenção, que exijam o mínimo possível de adaptação e cujo custo seja o mínimo possível, destinados a atender às necessidades específicas de pessoas com deficiência, a promover sua disponibilidade e seu uso e a promover o desenho universal quando da elaboração de normas e diretrizes;
- g) realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento, bem como a disponibilidade e o emprego de novas tecnologias, inclusive as tecnologias da informação e comunicação, ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas adequados a pessoas com deficiência, dando prioridade a tecnologias de custo acessível;
- h) propiciar informação acessível para as pessoas com deficiência a respeito de ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, incluindo novas tecnologias bem como outras formas de assistência, serviços de apoio e instalações;
- i) promover a capacitação em relação aos direitos reconhecidos pela presente Convenção dos profissionais e equipes que trabalham com pessoas com deficiência, de forma a melhorar a prestação de assistência e serviços garantidos por esses direitos. (BRASIL, 2009).

O compromisso dos Estados não se limita exclusivamente à atuação das obrigações elencadas; também devem ser elaboradas e implementadas legislações e políticas que propiciem a aplicação da Convenção e em outros processos de tomada de decisão relativos às PCDs, recorrendo a consultas estreitas e com a participação ativa desse público, incluindo crianças, por intermédio de suas organizações representativas.

Nesse sentido, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência busca avultar os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, de forma que todos os países busquem e pratiquem a não-discriminação de qualquer natureza, resguardando, inclusive, os direitos contidos nas legislações dos Estados Partes ou no direito internacional, não havendo restrição ou derrogação de quaisquer direitos humanos e liberdades fundamentais sob a alegação de não abrangência desse diploma,

aplicando-se as disposições nela previstas a todas as unidades constitutivas dos Estados federativos (Art. 4º, itens 2-5, BRASIL, 2009).

O artigo 4º talvez seja o mais importante da Convenção, por abranger os objetivos atuais e futuros no plano internacional, dedicados exclusivamente à garantia dos direitos humanos das pessoas com deficiência, conforme consta expressamente na alínea 'c'. Outro ponto interessante que merece destaque é a determinação da promoção da pesquisa, do desenvolvimento, do emprego de novas tecnologias, de preferência com custo acessível, sem esquecer a divulgação dessas informações, também de forma acessível, a fim de que as pessoas com deficiência possam usufruir dos mecanismos tecnológicos acompanhando a era digital em que vivemos.

A previsão de capacitação em relação aos direitos reconhecidos pelo diploma é uma inovação significativa, uma vez que nem sempre as PCDs possuem auxílio jurídico e social para conhecerem seus direitos, o que prejudica sua participação na sociedade, deixando de provocar discussões em agendas que merecem a atenção do poder público, seja para implementação ou para melhorias.

Outra determinação urgente em relação às pessoas com deficiência são as segregações que se acumulam, como no caso de mulheres e crianças que possuem uma limitação de qualquer natureza. A diversidade, ainda que não tão explícita e abrangente, é notória nos artigos 6 e 7, reconhecendo que esta parcela da população mundial está sujeita a múltiplas formas de discriminação, devendo os Estados assegurar o pleno exercício de seus direitos humanos em igualdade de oportunidades com seus pares.

Uma das maiores dificuldades quando tratamos de implementação de direitos é justamente o reconhecimento da importância de se resguardar aquele instituto em uma sociedade tão diversificada. A Convenção se preocupou com a conscientização sobre as condições das pessoas com deficiência buscando o fomento ao respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência, nos seguintes termos:

1. Os Estados Partes se comprometem a adotar medidas imediatas, efetivas e apropriadas para:

- a) conscientizar toda a sociedade, inclusive as famílias, sobre as condições das pessoas com deficiência e fomentar o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas com deficiência;
- b) combater estereótipos, preconceitos e práticas nocivas em relação a pessoas com deficiência, inclusive aqueles relacionados a sexo e idade, em todas as áreas da vida;
- c) promover a conscientização sobre as capacidades e contribuições das pessoas com deficiência.

2. As medidas para esse fim incluem:

- a) lançar e dar continuidade a efetivas campanhas de conscientização públicas, destinadas a:

- i) favorecer atitude receptiva em relação aos direitos das pessoas com deficiência;
  - ii) promover percepção positiva e maior consciência social em relação às pessoas com deficiência;
  - iii) promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral;
- b) fomentar em todos os níveis do sistema educacional, incluindo neles todas as crianças desde tenra idade, uma atitude de respeito para com os direitos das pessoas com deficiência;
- c) incentivar todos os órgãos da mídia a retratar as pessoas com deficiência de maneira compatível com o propósito da presente Convenção;
- d) promover programas de formação sobre sensibilização a respeito das pessoas com deficiência e sobre os direitos das pessoas com deficiência. (Art. 8, BRASIL, 2009).

A integração das famílias, a preocupação com outras formas de segregação, tais como sexo e idade, e a sugestão de soluções para a conscientização sobre o papel imprescindível das pessoas com deficiência na sociedade tornaram esse diploma um dos mais importantes na atualidade, acerca desse assunto. Em que pese, no Brasil, como Estado Parte que concedeu à Convenção de Nova Iorque status de norma constitucional, a implementação dessas medidas de conscientização sejam escassas, é importante salientar que as pessoas com deficiência já alcançaram um nível significativo de conscientização no direito interno, conforme estudaremos mais adiante.

A acessibilidade é outro fator que impede o pleno exercício dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, devendo os Estados tomar as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, não só ao espaço físico, mas também ao transporte, à informação, à comunicação, eliminando obstáculos e barreiras em edifícios, rodovias, instalações internas e externas, informações, comunicações e outros serviços, dentre outras oportunidades.

O artigo 9 trata com abrangência essa questão demonstrando que os governos devem se preocupar não só em implementar rampas de acesso, por exemplo, como também oferecer funcionários capacitados para o atendimento das pessoas com deficiência, tais como guias, leitores e intérpretes de libras, auxiliando na utilização de sistemas e tecnologias, bem como à internet (Art. 9, BRASIL, 2009).

Interessante analisar que, de uma forma geral, a igualdade, a não-discriminação, a conscientização e a acessibilidade, do ponto de vista da Convenção de Nova Iorque, vêm antes mesmo dos direitos fundamentais propriamente ditos: direito à vida, ao reconhecimento, ao acesso à justiça, à liberdade, à segurança etc., evidenciando que a

luta atual reside no convencimento das pessoas de que alguém com deficiência possui os mesmos anseios que uma pessoa sem limitações.

Os artigos 10 a 14 tratam especificamente dos direitos fundamentais de todas as pessoas incluindo as pessoas com deficiência. Cumpre ressaltar que, ainda que seja óbvio, é essencial que o plano internacional reconheça esses direitos em uma norma específica, como ocorreu nessa oportunidade, tornando certo que os Estados Partes estejam efetivamente comprometidos com a inclusão das pessoas com deficiência de forma satisfatória.

O direito à vida, previsto no artigo 10 e diretamente vinculado aos artigos 11 e 14, trata acerca de uma sociedade justa, protegida, sem que situações de risco venham a ameaçar a integridade das pessoas com deficiência nos países membros, seja por meio de situações de conflitos armados, emergências humanitárias ou ocorrência de desastres naturais, de forma que essas pessoas gozem do direito à liberdade, sem que haja privação por ilegalidade ou arbitrariedade.

Outro direito fundamental realçado é o reconhecimento igual perante a lei, acrescido do direito de acesso à justiça, ambos previstos nos artigos 12 e 13, respectivamente. O primeiro reafirma que as pessoas com deficiência têm o direito de serem reconhecidas em qualquer lugar como pessoas, enquanto determina que as medidas relativas ao exercício da capacidade legal delas incluem salvaguardas apropriadas e efetivas, prevenindo abusos, em conformidade com o direito internacional dos direitos humanos, devendo, portanto, respeitar os direitos, vontades e preferências das PCD (Art. 12 e 13, BRASIL, 2009).

O acesso à justiça permite que as pessoas com deficiência exerçam sua característica jurisdicional devendo os Estados Partes facilitar sua participação direta ou indireta em todos os procedimentos jurídicos incluindo investigações e etapas preliminares, prevendo a capacitação apropriada daqueles que trabalham na área de administração da justiça, tais como a polícia e os funcionários dos sistemas penitenciários.

No campo internacional, além do direito de proteção em situações de risco e emergências humanitárias, a Convenção também trata da prevenção contra a tortura, tratamentos ou penas cruéis, exploração, violência e abuso, coroando com a reafirmação da proteção da integridade da pessoa, itens contidos nos artigos 15, 16 e 17 (BRASIL, 2009).

A proteção contra violações físicas e psicológicas, incluindo experimentos médicos ou científicos sem consentimento da pessoa, põe fim a um paradigma histórico, que tratava pessoas com deficiência como bonecos que poderiam ser desmontados ou remoldados em outros humanos, uma prática cruel que ocorreu em diversos marcos históricos além das Grandes Guerras, como o holocausto e algumas guerras civis, e que ainda hoje, infelizmente, persistem.

Todos esses artigos estão diretamente ligados à reafirmação da dignidade da pessoa humana, bem como da pessoa com deficiência como ser humano que é. A rerepresentação dos direitos fundamentais compõe a pedra angular, a fundação para o terreno da conscientização; se tais princípios básicos são desrespeitados, os objetivos gerais da Convenção e de qualquer outra norma internacional destinada a uma minoria tendem a ruir a qualquer momento.

Dentre as proteções necessárias, encontramos a liberdade de movimentação e nacionalidade e a vida independente e inclusão na comunidade, que buscam permitir a livre circulação em seu país, podendo, inclusive, buscar a mudança de nacionalidade, sem que haja qualquer empecilho fundamentado na sua condição de pessoa com deficiência, escolhendo sua residência e obtendo toda a documentação necessária para a permanência nos Estados Partes, de acordo com os artigos 18 e 19 (BRASIL, 2009).

Mais adiante, o direito humano à educação das pessoas com deficiência será ressaltado, por agora vejamos:

#### Artigo 24

##### Educação

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, com os seguintes objetivos:

- a) o pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e autoestima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana;
- b) o máximo desenvolvimento possível da personalidade e dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais;
- c) a participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre.

2.Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

- a) as pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;
- b) as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;

c) adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;

d) as pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;

e) medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.

3. Os Estados Partes assegurarão às pessoas com deficiência a possibilidade de adquirir as competências práticas e sociais necessárias de modo a facilitar às pessoas com deficiência sua plena e igual participação no sistema de ensino e na vida em comunidade. Para tanto, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas, incluindo:

a) facilitação do aprendizado do braille, escrita alternativa, modos, meios e formatos de comunicação aumentativa e alternativa, e habilidades de orientação e mobilidade, além de facilitação do apoio e aconselhamento de pares;

b) facilitação do aprendizado da língua de sinais e promoção da identidade linguística da comunidade surda;

c) garantia de que a educação de pessoas, em particular crianças cegas, surdocegas e surdas, seja ministrada nas línguas e nos modos e meios de comunicação mais adequados ao indivíduo e em ambientes que favoreçam ao máximo seu desenvolvimento acadêmico e social.

4. A fim de contribuir para o exercício desse direito, os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para empregar professores, inclusive professores com deficiência, habilitados para o ensino da língua de sinais e/ou do braille, e para capacitar profissionais e equipes atuantes em todos os níveis de ensino. Essa capacitação incorporará a conscientização da deficiência e a utilização de modos, meios e formatos apropriados de comunicação aumentativa e alternativa, e técnicas e materiais pedagógicos, como apoios para pessoas com deficiência.

5. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior em geral, treinamento profissional de acordo com sua vocação, educação para adultos e formação continuada, sem discriminação e em igualdade de condições. Para tanto, os Estados Partes assegurarão a provisão de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência. (BRASIL, 2009).

O destaque desse artigo está, inicialmente, na priorização de resgate da autoestima dessas pessoas, voltado ao desenvolvimento humano, explorando as habilidades físicas e intelectuais, a criatividade e os talentos, com a plena participação no ensino primário e secundário, devendo este ser gratuito, igualitário, de qualidade e inclusivo. Para tal, o ensino deve ser provido por pessoas capacitadas para o acolhimento de cada pessoa e de sua deficiência, nas línguas e nos moldes necessários, facilitando a interação com os semelhantes e, mais ainda, fortalecendo as relações com os diferentes.

A educação é um caminho sólido no combate à opressão, às tiranias e aos abusos de governantes, todavia sua importância vai muito além, pois o direito fundamental, ainda que precariamente exercido, é capaz de revoluções gigantescas. Nesse contexto, a educação traz inúmeros benefícios e propicia a valorização das habilidades de cada um, por isso a preocupação da Convenção de Nova Iorque em fomentar o ingresso escolar e

universitário, sem prejuízo de adaptações razoáveis às necessidades das pessoas com e sem deficiência que usufruirão desses espaços coletivos.

Destarte a educação, ainda que seja um direito humano e fundamental em paralelo com o trabalho, une-se a ele por uma linha tênue: a educação propicia o trabalho, mas nem sempre o trabalho leva à educação. O acolhimento das pessoas com deficiência na sociedade é imprescindível, e muitas vezes, sua inclusão se dá pelo exercício destes dois direitos: trabalho e educação.

A educação leva a PCD a se qualificar e buscar o exercício de um trabalho, que lhe abre portas para que demonstre suas habilidades, vejamos:

Cada pessoa com deficiência possui características que lhe são muito particulares, pois estão relacionadas à sua história de vida, autonomia e ao seu modo de aprender e devem ser consideradas e tratadas no processo educacional. Em consonância com Lima e Cappelle (2013), entendemos que não é a existência de recursos de suporte e adaptação que vai garantir uma escola inclusiva, mas o atendimento da necessidade requerida pelo aluno, em sua particularidade, tendo deficiência ou não. Para atender a esse contexto, faz-se necessária a presença de professores que se empenhem e invistam no potencial de cada aluno; assim, mais que um instrutor, o professor deve atuar como um facilitador do processo de aprendizagem. O professor vê-se desafiado a desenvolver habilidades para planejar a participação de todos os alunos, dar suporte às suas aprendizagens, sem lhes fornecer respostas predeterminadas, mas motivando-os a estarem ativamente envolvidos em compreender suas experiências (SENAI, 2015). (AZEVEDO; ROSSI; FERNANDES, 2021, p. 150).

Assim, pode-se concluir que, apesar de a educação ser necessária, ela pode também atuar como um desabonador, uma vez que muitas pessoas com deficiência não têm acesso a uma educação escolar de qualidade ou não conseguem ingressar nas universidades. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência evidencia essa lacuna quando determina que os Estados Partes facilitem o aprendizado de línguas alternativas, que impactam diretamente na interação das PCD com o meio. A pesquisa realizada por Azevedo, Rossi e Fernandes utilizou-se de dados sobre a contribuição de cursos de formação profissional do sistema Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) para a empregabilidade das pessoas com deficiência, constatando que:

**O grupo de egressos que relatou a necessidade de mais suporte está concentrado nos egressos com deficiência auditiva (56%); os PcD com deficiência auditiva sem oralidade relataram dificuldades relacionadas à comunicação e, em algumas situações específicas, a falta ou dificuldade do intérprete de libras;** já os com oralidade relataram que as dificuldades de comunicação foram mitigadas com ações relacionadas ao seu posicionamento em sala de aula, ao uso de recursos de tecnologia assistiva (sistemas FM) para os egressos com implante coclear ou uso de aparelhos de amplificação sonora individual), quando necessário, e ao cuidado do professor em falar de maneira pausada e sempre de frente



para eles. (...) **Os egressos com deficiência auditiva com oralidade, deficiência múltipla e intelectual apontaram como maior dificuldade questões direcionadas com o raciocínio lógico e matemático e com o Português, que podem estar relacionados à baixa escolaridade ou má qualidade da educação básica**, já que todos eles pertencem ao grupo do programa Meu Novo Mundo, cujas carências educacionais foram detectadas durante as avaliações diagnósticas educacionais e, em função disso, a formação planejada em 3 anos. Estudos apontam que estas pessoas apresentam maiores dificuldades nas habilidades que requeiram atenção, memória, raciocínio, generalização e abstração tendo, portanto, necessidades específicas para o aprendizado, que deveriam ter sido supridas por uma educação básica que disponibilize recursos pedagógicos e de acessibilidade que eliminem as barreiras para sua plena participação na escola. (BRASIL, 2014; com destaque a AZEVEDO; ROSSI; FERNANDES, 2021, p. 147–148).

Destarte, as lacunas deixadas por uma educação precária refletem diretamente no exercício do direito humano ao trabalho pelas pessoas com deficiência, direito este, reafirmado nos artigos 26 e 27 da Convenção, quando trata da habilitação, reabilitação, trabalho e emprego dessas pessoas.

Interessante observar que a saúde, prevista no artigo 25, completa o que podemos chamar de tripé necessário para o exercício da cidadania, de forma que não há nem educação e nem trabalho decentes sem que haja uma estabilidade emocional e, principalmente, física, para qualquer pessoa, ainda mais para uma PCD. Assim, esse direito interliga outros tantos aqui destacados, como por exemplo, a vedação à tortura e a proteção da integridade física da pessoa, determinando que os Estados propiciem às pessoas com deficiência o gozo do mais elevado estado de saúde possível.

A Convenção estabelece que, sobre o trabalho e emprego, está adicionado o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação, em ambiente aberto, inclusivo e acessível a todos, inclusive àqueles que adquiriram uma deficiência na própria função.

Os Estados Partes devem assegurar que as PCD não serão mantidas em escravidão ou servidão, tendo acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional, com treinamento contínuo, promovendo auxílio à ascensão profissional e amparo na procura, obtenção, manutenção e retorno ao emprego (Art. 27, BRASIL, 2009).

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho passa, conforme vimos anteriormente, pela saúde, pela educação e pela qualificação profissional, antes de chegar à adaptação do ambiente laboral ou de vagas originalmente destinadas à PCD. Segundo o World Report on Disability (Relatório Mundial sobre Deficiência),

publicado em 2011, o processo de reabilitação consiste em uma série de medidas que assistem um indivíduo que experimenta ou está propenso a experimentar uma deficiência, de modo a otimizar sua interação com o meio (OMS, 2011, p. 96).

O Relatório enumerou três importantes razões para promoção do emprego para pessoas com deficiência:

A participação de pessoas com deficiência na força de trabalho é importante por outros motivos:

**Maximizando os recursos humanos.** O engajamento produtivo de pessoas com deficiência aumenta o bem-estar individual e contribui para a produção nacional (31, 32).

**Promover a dignidade humana e a coesão social.** Além da renda, o emprego traz benefícios pessoais e sociais, agregando um senso de dignidade humana e coesão social (33). Todos os indivíduos devem poder escolher livremente o rumo de sua vida pessoal, para desenvolver ao máximo seus talentos e capacidades (16).

**Acomodar o número crescente de pessoas com deficiência na população em idade ativa.** Espera-se que a prevalência da deficiência aumente nas próximas décadas devido ao aumento das condições crônicas, juntamente com a melhoria dos serviços de saúde e reabilitação médica que preservam e prolongam a vida. O envelhecimento da população mundial também deve aumentar a prevalência de deficiências. Em todas as regiões do mundo, prevê-se que a proporção de pessoas com mais de 60 anos aumente nas próximas décadas (17, 18). (op cit 2011, p. 236)<sup>3</sup>.

Destarte, antes de ser um problema de eficiência ou métricas, a empregabilidade da PCD é uma discussão social, uma pauta que deve ser constantemente revisada em todo o mundo. A dificuldade de inserção no mercado de trabalho é uma realidade não só entre países subdesenvolvidos, mas também desenvolvidos; a diferença entre eles é a forma com que os governos lidam com tais dificuldades e adaptações e como a população é apresentada a esta problemática.

Fato é que a deficiência, como bem justificado na Convenção de Nova Iorque (2007), não determina quem é ou qual o grau da capacidade laboral, e o entendimento

---

<sup>3</sup>Texto original: The participation of people with disabilities in the labour force is important for other reasons:**Maximizing human resources.** Productive engagement of persons with disabilities increases individual well-being and contributes to the national output (31, 32).**Promoting human dignity and social cohesion.** Apart from income, employment brings personal and social benefits, adding to a sense of human dignity and social cohesion (33). All individuals should be able to freely choose the direction of their personal lives, to develop their talents and capabilities to the full (16).**Accommodating the increasing numbers of people with disabilities in the working age population.** The prevalence of disability is expected to increase in the coming decades because of a rise in chronic conditions together with improved health and medical rehabilitation services that preserve and prolong life. The ageing of the world's population is also expected to increase the prevalence of disability. In all world regions the proportion of people over the age of 60 is predicted to rise over the next few decades (17, 18)

internacional caminha a passos largos na direção da inclusão, ainda distante, mas definitivamente cada vez mais palpável.

Os Direitos Humanos e os Direitos Fundamentais, no contexto de evolução e transformação natural de acordo com os preceitos de Bobbio (1990), contribuíram e muito com a inserção das PCD no mercado de trabalho. Inicialmente reconhecendo que também eram seres humanos dotados de sentimentos, pensamentos e vontades, de modo que a concretização de sua dignidade, enquanto humano, se dá também pelo trabalho.

O direito a voto, muitas vezes confundido como o único meio de se exercer a cidadania, pois ainda que possam eleger governantes, as próprias PCD constituem número mínimo no legislativo, tampouco garante sua inclusão e participação na sociedade, vejamos:

É importante frisar que as pessoas com deficiência muitas vezes chegaram a ser tão discriminadas que, em determinados períodos históricos, foram excluídas tanto do conceito de povo ativo quanto do conceito de destinatário de prestações civilizatórias, porque inclusive chegaram a ser equiparadas a seres bestiais e a “quase-pessoas”. Enquanto destinatárias de prestações civilizatórias, as pessoas com deficiência quase sempre estiveram à margem do conceito de povo, sendo certo que as concepções de povo unívoco muito contribuíram para isto. Apesar de certos parâmetros de exclusão do povo cidadão terem sido superados pelas PCDs, é evidente que apenas a simples extensão do sufrágio a elas, mecanicamente, não é capaz de garantir sua inclusão social, sobretudo ante a ausência de relações econômicas e sociais que permitam sua inclusão na instrução popular e também sua participação nas reproduções de aceitabilidade pelos meios de comunicação em massa. (LORENTZ, 2016, p. 79).

Portanto o exercício pleno da cidadania absorveu outros significados e, naturalmente, exigiu outros objetivos, conforme nos ensinam Campello e Silveira:

No momento atual agregam-se novas variáveis ao processo da cidadania, tornando-se indispensável retomar a reflexão sobre o seu fundamento, titularidade, tutela e conteúdo. Temos como ponto de partida a superação da concepção liberal de cidadania e os novos desafios do século XX, sejam sociais (pobreza, exclusão e imigração), econômicos (globalização) ou culturais (pluralismo e diversidade). Por outro lado, consagraram-se valores que, encadeados, conformam um conjunto indivisível de direitos humanos que abarcam os direitos civis e políticos, cujos titulares são os indivíduos, os direitos sociais, econômicos e culturais, cuja titularidade é da coletividade e, atualmente, os direitos de solidariedade, cuja titularidade é da humanidade numa perspectiva difusa e universal. Desse modo, a dimensão atual da cidadania deve ser vista de maneira horizontal, com o envolvimento de concidadãos em pé de igualdade no acesso a todos estes direitos e no cumprimento dos seus deveres, implicando uma relação de intersubjetividade e solidariedade. (CAMPELLO; SILVEIRA, 2011, p. 94–95).

Pode-se dizer, portanto, que a cidadania compreende diversos campos, dentre eles os direitos civis, políticos, sociais, econômicos e difusos, de modo que não pode ser afastada do conceito de dignidade e nem mesmo dos direitos humanos, pois estão

interligados, sendo este a própria condição para o exercício daquela (CAMPELLO; SILVEIRA, 2011, p. 97).

Hannah Arendt acreditava que a cidadania é “o direito a ter direitos”, sendo a consciência dos direitos que se têm, e que, somente com esse acesso, seria possível construir um mundo comum através do processo de asserção dos direitos humanos (ARENDR, 1993). Dessa forma, o conceito atual de cidadania vai muito além dos direitos políticos democráticos, pois abrange diretamente a realização da pessoa humana.

Na fase atual da inclusão, não há espaço para diferenciações. A competitividade e a valorização da mão de obra da PCD são fundamentais ao escopo das empresas na atualidade. As empresas necessariamente precisam assumir o compromisso com a diversidade, em sua forma mais ampla, isto é, contemplar as diferenças individuais e adaptar seus procedimentos internos e instrumentos.

Atualmente, existem diversos estudos que reafirmam a satisfação das pessoas com deficiência em ocuparem vagas de trabalho e serem reconhecidas como trabalhadores. Em todo o mundo, a importância de um emprego competitivo, seja ele no ambiente inclusivo ou não, vai muito além do financeiro e tem um efeito direto na autoestima das PCD, na motivação em prestar seu melhor serviço, no sentimento de utilidade e de que está impactando positivamente a sociedade.

Como exemplo desses impactos, podemos citar o estudo realizado com pessoas com deficiência intelectual empregadas em empresas nos países baixos:

O emprego de pessoas com deficiência intelectual varia em diferentes ambientes de trabalho. Mais especificamente, pode ocorrer em um ambiente protegido ou integrado (Metzel, Boeltzig, Butterworth, Sulewski, & Gilmore, 2007), o emprego protegido foi descrito como "emprego em uma instalação onde a maioria das pessoas tem deficiência, com trabalho contínuo relacionado ao trabalho apoios e supervisão (Metzel et al., 2007, p.151). Suas formas incluem oficinas protegidas, centros de dia e centros de reabilitação vocacional (Metzel et al., 2007; Migliore, Mank, Grossi, & Rogan, 2007). O emprego integrado tem sido descrito como “ocorrendo em um ambiente comunitário no mercado de trabalho geral, onde a proporção de trabalhadores com deficiência não excede a proporção natural na comunidade” (Migliore et al.2007, p.7). Suas formas incluem emprego competitivo, emprego apoiado, empreendedorismo e trabalho autônomo (Metzel et al., 2007; Visier, 1998). As características específicas de ambientes de trabalho protegidos e integrados, incluindo taxas de salários e como os salários são pagos, podem variar amplamente tanto dentro de um país quanto entre países (Migliore et al., 2007; Visier, 1998).

Vários estudos examinaram se o ambiente de trabalho afeta a satisfação no trabalho e a qualidade de vida das pessoas com deficiência intelectual. Alguns estudos sugerem que a satisfação no trabalho (Akkerman, Kef, & Meininger, 2018) e a qualidade de vida (Blick, Litz, Thornhill, & Goreczny, 2016) vivenciadas por pessoas com deficiência intelectual são semelhantes em empregos protegidos e integrados. Conforme indicado por revisões

sistemáticas da literatura, no entanto, pessoas com deficiência intelectual geralmente experimentam maiores taxas de satisfação no trabalho em ambiente de trabalho integrado (por exemplo, emprego competitivo) do que em ambientes de trabalho protegido (Akkerman, Janssen, Kef, & Meininger, 2016; Kocman & Weber, 2016). (VOERMANS et al., 2021, p. 240).

Em suma, o estudo demonstra uma maior satisfação pessoal das pessoas entrevistadas quando inseridas em um ambiente de trabalho integrado, convivendo com pessoas sem deficiência em pé de igualdade, sem que haja discriminação em relação à deficiência ou à qualidade da mão de obra prestada, da forma proposta no diploma que aqui analisamos.

A pesquisa reafirma que as pessoas com deficiência não devem e não querem mais viver à margem da sociedade, sendo excluídas, subestimadas e passivas no exercício de sua cidadania e de sua dignidade. No Brasil, o impacto da Convenção de Nova Iorque foi grandioso, e justamente por merecer um enfoque jurídico, passaremos a estudá-lo de forma mais aprofundada.

#### 2.4. DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Os direitos fundamentais e os direitos humanos estão intimamente ligados e, por vezes, tratam das mesmas necessidades ou dos mesmos objetos sendo considerados sinônimos. Todavia seus conceitos diferem em alguns aspectos técnicos.

Os direitos humanos são, basicamente, direitos oriundos de deveres morais; já os direitos fundamentais são direitos que fundamentam outros direitos. Contudo existem diversas questões a serem consideradas:

Uma questão terminológica importante resulta do caráter “fundamental” dos Direitos Humanos e do caráter “humano” dos Direitos Fundamentais. Como veremos abaixo, Direitos Humanos não protegem todo e qualquer bem social, mas apenas os bens sociais mais importantes, ou seja, os bens sociais essenciais ou fundamentais. Nessa medida, Direitos Humanos, ou seja, direitos pré-positivos que os seres humanos possuem, são direitos “fundamentais”. Porém precisa ficar claro que quando se afirma serem os Direitos Humanos direitos fundamentais, a palavra “fundamentais” não significa que esses direitos são positivados na Lei Fundamental (na Constituição), como ocorre no caso da expressão “Direitos Fundamentais”, mas antes que esses direitos são essenciais, básicos, ou seja, muito importantes: direitos que fundamentam outros direitos. Por outro lado, Direitos Fundamentais são direitos humanos, porque são direitos atribuídos por um Estado a determinados seres humanos, podendo, porém, ser atribuídos também a pessoas jurídicas, quando possível. Em síntese, a dualidade terminológica “Direitos Humanos” e “Direitos Fundamentais” não significa que “Direitos Humanos” não sejam direitos essenciais (fundamentais), mas antes que eles são direitos que independem de positivação em uma Constituição (Lei Fundamental). Por outro lado, Direitos

Fundamentais são direitos cujos portadores são, principalmente, seres humanos. (TRIVISONNO, 2020, p. 7–8).

Todavia, dada a proximidade entre as terminologias e seu efeito prático no direito interno e internacional, é mister distingui-las. Assim, considera-se neste tópico, de forma sucinta, os direitos humanos como aqueles inseridos em pautas internacionais e os fundamentais como aqueles inseridos e positivados no ordenamento jurídico de nosso país.

Assim, os direitos humanos que foram devidamente incluídos ou reafirmados na Convenção de Nova Iorque tornaram-se fundamentais no Brasil a partir da assinatura e da inclusão dessas normas em nosso sistema de leis. Tal inclusão teve grande impacto social e jurídico, uma vez que nossa Carta Magna é uma norma recente em relação a muitas outras e, após sua promulgação, não à toa, ganhou o apelido de Constituição Cidadã, justamente por sua sensibilidade para com os problemas sociais e pelo acolhimento de diversas outras normas internacionais.

A Constituição Federal de 1988 representou internamente o espírito do direito internacional que à época da promulgação se reestruturava no pós-guerra prezando diversos valores independentemente de sua nacionalidade ou condição. Em seu artigo 1, a cidadania e a dignidade da pessoa humana, nos incisos II e III, respectivamente, ganharam espaço e tornaram-se mais do que Direitos Fundamentais do povo brasileiro, fundamento da República.

Como objetivos fundamentais da República foram inseridos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988).

Assim, essa estrutura deu azo para a incorporação dos diplomas internacionais que foram adotados antes da promulgação e permitiu que os textos vindouros, como a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, viessem a ter eficácia no direito interno, não só pela assinatura do Brasil, mas também pela importância que a agenda exige.

Ainda que a inclusão não seja um objetivo fundamental de nosso país, uma sociedade livre, justa e solidária, com a redução de desigualdades sociais e promoção do bem de todos sem preconceitos ou outras formas de discriminação acaba por propiciar a

conscientização e transformação de um ambiente participativo para todos abarcando as pessoas com deficiência.

Ademais, sob a ótica da Teoria do Desenvolvimento Humano de Amartya Sen, as capacidades devem ser igualadas em prol de maior igualdade e desenvolvimento, sendo ela um desdobramento da igualdade de oportunidades, nas quais a liberdade substantiva é o elemento crucial de escolha na busca de seus objetivos, conforme bem analisam Cavalcanti e Trevisam:

Acredita-se, ao revés, que conferir hierarquia constitucional aos tratados de direitos humanos, com a observância do princípio da prevalência da norma mais favorável, é interpretação que se situa em absoluta consonância com a ordem constitucional de 1988, bem como com sua racionalidade e principiologia. Trata-se de interpretação que está em harmonia com os valores prestigiados pelo sistema jurídico de 1988, em especial com o valor da dignidade humana — que é valor fundante do sistema constitucional. Insiste-se que a teoria da paridade entre o tratado internacional e a legislação federal não se aplica aos tratados internacionais de direitos humanos, tendo em vista que a Constituição de 1988 assegura a estes garantia de privilégio hierárquico, reconhecendo-lhes natureza de norma constitucional. Esse tratamento jurídico diferenciado, conferido pelo art. 5º, § 2º, da Carta de 1988, justifica-se na medida em que os tratados internacionais de direitos humanos apresentam um caráter especial, distinguindo-se dos tratados internacionais comuns. Enquanto estes buscam o equilíbrio e a reciprocidade de relações entre os Estados-partes, aqueles transcendem os meros compromissos recíprocos entre os Estados pactuantes. (CAVALCANTI; TREVISAM, 2019, p. 181).

Assim com as mudanças trazidas ao longo dos anos pelo direito internacional, surgiram novos horizontes e novas discussões nesse universo, especialmente entre as limitações e adaptações que essas pessoas necessitam para que sua deficiência não seja motivo de discriminação, mas sim de evolução, e principalmente, de acolhimento das diferenças, tópico que será abordado de forma mais aprofundada ao longo deste trabalho.

Indubitavelmente, no direito interno, a Convenção sobre os Direitos das PCD foi um divisor de águas em relação à positivação dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil, uma vez que se trata do primeiro diploma internacional que foi submetido ao rito de equiparação às normas constitucionais, determinado pela Emenda Constitucional (EC) n. 45, de 2004, que deu ao texto da Convenção status de emenda constitucional.

Sob esse prisma, é interessante ressaltar que a proteção que a Constituição Cidadã conferiu aos Direitos Humanos no artigo 4º, numa posição materialista, deveria ter sido entendida como status constitucional, interpretação diferente da concedida pelo STF que a equiparou às leis ordinárias, por não enfrentarem o procedimento de

internalização com uma posição formalista, posicionamento contestado por Flávia Piovesan e já explorado anteriormente.

A EC n. 45 também ampliou a atuação da Justiça do Trabalho, além de instituir o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão que fiscaliza a atuação do Poder Judiciário e de seus membros, bem como definiu as novas regras para incorporação das regras internacionais de tratados relativos aos direitos humanos, que estabeleceu status normativo aos tratados já celebrados, ou seja, inseriu-os no ordenamento brasileiro como normas constitucionais. Contudo alguns diplomas não foram abarcados constando de status supralegal, como foi o caso do Pacto de São José da Costa Rica, ratificado antes da emenda, objeto de julgamento pelo STF.

Muito se discutia acerca do posicionamento de diplomas internacionais no ordenamento jurídico brasileiro, justamente em razão dos direitos internacionais em expansão, por intermédio da ampliação da cidadania, partindo-se da premissa de que o Direito Internacional tem um efeito irradiador sobre os sistemas constitucionais internos.

A partir da Emenda Constitucional, seria necessária a formalização dos tratados, com a votação das duas casas do Congresso Nacional, em dois turnos cada, pelo acréscimo do § 3º e § 4º no artigo 5 da Constituição Federal, ou seja, seria necessário invocar o controle de convencionalidade cujo controle se trata de um mecanismo contido na Constituição Federal que determina a possibilidade de adequação de normas internacionais ao direito interno, não se confundindo com o controle de constitucionalidade, que corresponde à análise da norma em relação à sua adequação à Carta Magna. O termo surgiu na França, em 1975, quando o Conselho Constitucional Francês trouxe a referência: “um mecanismo de fundamental importância que serve justamente para adequar as normas de determinado ordenamento jurídico no que se refere às disposições dos Tratados internacionais de direitos humanos ratificados por determinado Estado (PAMPLONA FILHO; LINS ROCHA, 2019, p. 12)”.

Assim, adaptando o conceito ao direito interno, pode-se afirmar que a ferramenta busca a efetivação de direitos fundamentais, porém não é muito utilizado pelos juristas em nosso país. Anteriormente, os diplomas e tratados ratificados eram incluídos em nosso ordenamento como leis ordinárias, e após a discussão acerca da inclusão, a Emenda Constitucional n. 45 inseriu essas normas e deu à hierarquia nacional uma nova classificação: aqueles documentos incorporados mediante o rito seriam



infraconstitucionais, entretanto supralegais, ou seja, abaixo da Constituição e acima das demais leis, equivalendo a uma EC, conforme visto anteriormente.

Todavia somente dois diplomas internacionais passaram por esse procedimento e tornaram-se normas com status constitucional no Brasil: a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, também chamada Convenção de Nova Iorque, em 2008, que foi a base normativa para o texto da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei n. 13.146 de 2015, diploma essencial para este estudo, e o Tratado de Marraqueche aprovado pelo Decreto n. 261 e promulgado pelo procedimento em 2018. A norma tem por objetivo facilitar o acesso de pessoas cegas ou com baixa visão a textos e obras em formatos acessíveis (BRASIL, 2018a).

O que por um lado foi considerado um retrocesso por dificultar o processo de internacionalização das normas, de modo a reconhecer a aplicação somente dos tratados formalmente promulgados, teve sua vantagem na permissão de que as normas internacionais finalmente gozassem de status constitucional (SILVEIRA; MEYER-PFLUG, 2012, p. 183).

Mais adiante, o artigo 5 da Constituição Federal, artigo que contempla a maior parte dos direitos fundamentais dos cidadãos brasileiros, incluiu vários outros direitos, mas aqui merecem destaque aqueles relativos às pessoas com deficiência pensados para suprir algumas das tantas necessidades. Nesse contexto, podemos destacar:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]

III - ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante; [...]

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...]

XV - é livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou dele sair com seus bens; [...]

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; [...]

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (Vide ADIN 3392).

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por

três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004; BRASIL, 1988).

Esse artigo traz muitas nuances quando se trata de direitos fundamentais reafirmando diversos direitos humanos. A igualdade, a vedação à tortura, o livre exercício de trabalho, ofício ou profissão e a livre locomoção no território nacional são direitos básicos facilmente deixados de lado quando seu sujeito é uma pessoa com deficiência, o que justifica a importância do inciso XLI, com a previsão de punibilidade de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais, sem ressalvas.

O último inciso, LXXVII, chama a atenção para seus parágrafos: dando a essas normas aplicação imediata, incluindo outros princípios ou tratados que o Brasil venha a fazer parte e, conforme citado, foi incluída a mudança aprovada pela Emenda Constitucional n. 45, determinando o rito de inserção de tratados e convenções internacionais para a equiparação às emendas constitucionais.

Mais adiante, os artigos 6 e 7 estabelecem direitos sociais fundamentais: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados, proteção das relações empregatícias de trabalhadores urbanos e rurais, seguro-desemprego, salário-mínimo, dentre outros direitos.

Os direitos sociais abrangem aqueles estritamente necessários para uma vida digna, relativos às suas efetivas condições de vida, mas também aqueles após a saída da população economicamente ativa, com os princípios básicos da seguridade social brasileira e do direito ao trabalho. No inciso XXXI do artigo 7, destaca-se ainda a vedação de discriminação salarial e em critérios de admissão relativa a pessoas com deficiência, conforme prevê a Convenção de Nova Iorque.

No tocante à proteção da seguridade social, a mudança da nomenclatura trazida pela Convenção reestruturou o modelo de classificação das deficiências utilizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), posto que, se há uma pessoa, ainda que haja uma deficiência, o modelo médico (ou biomédico) já não seria mais eficaz a ponto de refletir o comprometimento daquela pessoa, ou ainda, o seu grau de independência física não é fiel ao impacto que ela pode concretizar na sociedade.

O modelo médico considerava uma deficiência a perda ou anormalidade, temporária ou permanente de uma função física ou biológica, psicológica ou anatômica;

o conceito de incapacidade era definido como a restrição total ou parcial de desempenhar uma atividade, sendo uma consequência da deficiência; também foi definido o conceito de desvantagem, qual seja a limitação ou impedimento ao desempenho dos papéis sociais tidos como normais para todos os indivíduos (FRANÇA, 2013, p. 61).

Assim, foi adotado o chamado modelo social, que concentra seu foco na deficiência como uma situação, com as PCD tendo o controle de suas próprias vidas, como algo inerente à interação social, devendo ser erradicada e galgar a independência em sua maior plenitude (FRANÇA apud UPIAS, 2013, p. 62). O modelo médico, por fim, foi descartado, pois seu conteúdo trata a deficiência como um desdobramento necessariamente vinculado a uma doença, um aspecto que reflete a posição cultural ainda hoje enraizada na população, atribuindo a ela uma desvantagem social. Entretanto a não utilização desse modelo está longe de implicar numa mudança conceitual significativa a ponto de modificar a percepção dos estudiosos.

Daí a importância de se determinar o direito fundamental à saúde, previsto no artigo 196 da Constituição Federal, estabelecendo-a como direito de todos e dever do Estado, com acesso universal e igualitário a ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação, que engloba não só o atendimento médico e hospitalar, como também a vacinação, os controles epidemiológicos, e tantas outras funções exercidas pelo chamado Sistema Único de Saúde (SUS).

Outra mudança que, indubitavelmente, trouxe um enorme avanço aos direitos humanos e fundamentais das pessoas com deficiência foi a modificação acerca da capacidade civil. Até o advento da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei n. 13.146 de 2015, as PCDs eram consideradas absolutamente incapazes para os atos da vida civil, o que significava total dependência de terceiros para gerenciar e escolher os rumos da própria vida.

Felizmente, essa mudança ocorreu por intermédio do artigo 6 e 84 do Estatuto, quando determinou que:

**Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:**  
I - casar-se e constituir união estável;  
II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;  
III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;  
IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;  
V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e  
VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. [...]

Art. 84. A pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º Quando necessário, a pessoa com deficiência será submetida à curatela, conforme a lei.

§ 2º É facultado à pessoa com deficiência a adoção de processo de tomada de decisão apoiada.

§ 3º A definição de curatela de pessoa com deficiência constitui medida protetiva extraordinária, proporcional às necessidades e às circunstâncias de cada caso, e durará o menor tempo possível.

§ 4º Os curadores são obrigados a prestar, anualmente, contas de sua administração ao juiz, apresentando o balanço do respectivo ano (destacamos). (BRASIL, 2015).

O texto modificou o artigo 3 do Código Civil permitindo a autonomia de escolha, inclusive de seus curadores para as pessoas com deficiência com discernimento, sem que seja necessária uma curatela geral e inafastável, avanço que, novamente, valorizou a dignidade humana e a vontade das PCD, permitindo sua independência, ainda que parcial, mas com certeza muito significativa, abrangendo inclusive os atos de natureza econômica ou patrimonial restringidos somente em caso de curatela.

O direito ao casamento atrelado à capacidade civil também merece destaque, posto que foi assegurado também pela Lei n. 13.146 de 2015 calcada na previsão constitucional do artigo 226, §3º da Constituição Federal, que assegura uma “relação afetiva de convivência pública e duradoura entre duas pessoas, do mesmo sexo ou não, com objetivo imediato de constituição de família”.

Cumprir destacar que, evidentemente, a pessoa com deficiência deve possuir discernimento para expressar sua vontade no ato, podendo exercer livremente seus direitos sexuais e reprodutivos, quanto ao número de filhos e também realizar o planejamento familiar, sendo permitida a conservação da fertilidade e vedada a esterilização compulsória (LEONARDO, 2021, p. 82).

Como direito fundamental, a educação também é objeto de várias políticas públicas em nosso país, que busca preservar o ensino público gratuito e de qualidade, previsto no capítulo III da Carta Magna. Estes artigos preveem que a educação, assim como a saúde, é dever do estado, e será edificada com a participação da sociedade, vejamos:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;

II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;

III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;

IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais; [...]

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 59, de 2009)

II - progressiva universalização do ensino médio gratuito; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996)

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; [...]

§ 1º O acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo. [...] (BRASIL, 1988).

Novamente a igualdade é requisito para o exercício do direito fundamental à educação, aliado à liberdade de ensino, a metodologias e concepções pedagógicas e à gratuidade. As ferramentas a serem utilizadas para a efetivação desse direito fundamental consistem na oferta de ensino básico obrigatório e gratuito dos 4 aos 17 anos, na universalização do ensino médio e no atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência.

Para tanto, as políticas públicas voltadas à educação estão concentradas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei n. 9.394 de 1996, implementada oito anos após a promulgação da Constituição. Em 2013, a LDB sofreu alterações pela Lei n. 12.796 de 2013, que ampliou o atendimento especializado para educandos com transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades, superdotação, de forma transversal a todos os níveis (BRASIL, 1996).

Outra determinação importante acerca da questão educacional foi a Portaria n. 3.284 de 2003, que determinou que os requisitos de acessibilidade fossem incluídos nos instrumentos destinados a avaliar as condições de oferta de cursos superiores com a disponibilização de todos os mecanismos necessários de inclusão para cada deficiência, tais como a adaptação de portas e banheiros com espaço para pessoas com deficiência física que se utilizam de cadeiras de rodas, sala de apoio equipada com máquina de datilografia e impressora em braile e lupas, destinada aos alunos com deficiência visual, bem como a flexibilização da correção nas provas escritas realizadas por alunos com deficiência auditiva, buscando sempre a valorização do conteúdo semântico, dentre outras (BRASIL, 2003).

Ainda, em 2000, a Lei n. 10.098 de 2000 estabeleceu normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência e mobilidade

reduzida com o objetivo de suprimir barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, além dos meios de transporte e de comunicação. A norma determina que os espaços devem ser adaptados e terem lugares reservados para pessoas em utilização de cadeira de rodas e pessoas com deficiência auditiva e visual e seus acompanhantes, conforme determina a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

Outro ponto interessante nesta Lei, além das determinações específicas acerca das barreiras e da promoção da acessibilidade, definidas em seu texto, é o artigo 26 que confere legitimidade às organizações representativas das pessoas com deficiência para acompanhar o cumprimento dos requisitos nela estabelecidos, dando maior credibilidade às reivindicações coletivas. Em que pese as adaptações e modificações exigidas sejam, em sua maioria, voltadas às PCD, a população em geral se beneficia de forma igualitária pela facilitação da autonomia e independência destes sujeitos de direitos.

O atendimento especializado em espaços coletivos já é sentido com grande avanço no cotidiano, entretanto as barreiras de comunicação ainda são um entrave ao exercício dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência. A defasada capacitação de servidores públicos e a dificuldade de compreensão da realidade em que essas pessoas vivem, por vezes prejudica as reivindicações necessárias para sua dignidade afrontada basicamente em circunstâncias de discriminação.

As políticas públicas implementadas em nosso país para garantir os direitos fundamentais buscam ser instrumentos de efetivação de direitos essenciais na busca por uma justiça social concreta, uma vez que os direitos fundamentais, por si só, não garantem a inclusão, posto que a completude da pessoa com deficiência na sociedade vai além dos direitos básicos.

Dando continuidade ao estudo, o próximo capítulo traz uma construção acerca das leis em nosso ordenamento jurídico, como consequência da Convenção de Nova Iorque, bem como analisa o posicionamento do legislador frente à Organização Internacional do Trabalho, relativamente à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

### **3. REGULAÇÃO DO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A OIT E A LEI BRASILEIRA**

Diante das inúmeras normas relativas ao trabalho das pessoas com deficiência que trouxeram discussões valiosas acerca de seus direitos, em especial a partir da Primeira Guerra, cada vez se faz mais necessária a revisão de normas, tratados e leis que tratam sobre o direito ao trabalho e, aqui, em especial, do direito ao trabalho das PCD.

Dessa forma, este capítulo estudará a justiça social e as regras que fomentam o exercício desse direito nos âmbitos internacional e nacional, explorando as Convenções e Declarações da Organização Internacional do Trabalho relativas ao trabalho das pessoas com deficiência, dentre elas a Declaração sobre a Justiça Social, a Lei de Cotas brasileira (Lei n. 8.213), a Lei do Contrato de Aprendizagem (Lei n. 10.097), a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.145) e alguns artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas de nosso país.

#### **3.1. AS CONVENÇÕES E DECLARAÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme visto anteriormente, foi fundada em 1919 e teve seu trabalho suspenso por volta de 1940, mas antes mesmo dessa pausa já havia conquistado grandes avanços no Direito Humano ao Trabalho.

A OIT surgiu com o escopo de promoção do trabalho digno a todas as pessoas, tendo quatro principais funções: comunicação e visibilidade para divulgar a agenda do trabalho digno, representação e parcerias para promover os debates sobre o mundo do trabalho, mobilização de recursos para a cooperação técnica atuando alternadamente como promotor e facilitador e assistência técnica para trazer o capital intelectual e os instrumentos da organização para a reflexão e a construção de programas nacionais (OIT, 2017).

As missões e os resultados remetem à promoção da justiça social por intermédio dos direitos humanos e trabalhistas internacionalmente reconhecidos na busca pela paz universal e permanente (OIT, 2021a). A atual Agência das Nações Unidas para o Trabalho busca também a cooperação entre governos e organizações, com uma estrutura tripartite que engloba empregadores, trabalhadores e Estados membros (OIT, 2021b).

A OIT é dividida em três principais órgãos: a Conferência Internacional do Trabalho, que estabelece padrões internacionais e define as políticas gerais da Organização, que se reúne uma vez ao ano para a discussão de questões sociais e trabalhistas fundamentais; o Conselho de Administração, sendo este o órgão executivo e que se reúne três vezes ao ano, tomando decisões sobre a política e o orçamento; e o Escritório Internacional do Trabalho, que atua como a secretaria permanente e é responsável por todas as atividades (Idem, 2021c).

Essas orientações surgiram como maneira de organizar e balizar a forma com que o direito ao trabalho é visto pelo mundo. As primeiras adequações adotadas imediatamente à sua criação diziam respeito à limitação da jornada de trabalho diária e semanal - uma reivindicação antiga dos movimentos sindical e operário -, à proteção, à maternidade, ao combate ao desemprego, à definição de idade mínima para o trabalho industrial e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.

Dentre as Convenções da OIT relativas ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, podemos analisar a de n. 111, aprovada em Genebra, em 1958, e ratificada em 1965 pelo Brasil, que trata de Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação:

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional;

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

CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.



3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

#### Artigo 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

#### Artigo 3º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais:

- a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas, administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

#### Artigo 4º

Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

#### Artigo 5º

1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.
2. Qualquer Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural. (OIT, 1960).

Inicialmente, cumpre destacar que a Declaração da Filadélfia foi inspiração para a norma, conforme a própria cita em sua introdução e, assim, podemos concluir que a Convenção n. 111 preza pela construção e pleno gozo da justiça social englobando a liberdade, a dignidade, o progresso material, a segurança econômica e as oportunidades iguais.

O objeto da norma é a desconstrução de qualquer discriminação que tenha origem em características peculiares de cada ser humano e que venha a macular a igualdade de oportunidades ou tratamentos em empregos ou profissões que envolvem

ainda o acesso à formação profissional, as diferentes profissões e as condições de emprego.

A Convenção n. 111 prevê que os países que ratificarem o entendimento devem construir uma agenda que seja aplicada como política nacional, independentemente do método, que atinja a máxima eliminação das formas de discriminação previstas, desde que se utilize de métodos adequados às realidades e que seja coerente com a legalidade. Como confirmação das políticas, os governantes devem ter a colaboração das organizações de empregadores, promulgar leis e propiciar a educação e qualificação profissional, revogar as disposições contrárias, sejam elas legais ou administrativas, e informar os resultados obtidos nos relatórios anuais sobre a aplicação da norma.

É interessante destacar que, em um contexto de erradicação das diferenças no ambiente laboral, a primazia pela educação e pela qualificação profissional é pré-requisito para aplicação dessas políticas, o que vai ao encontro com o que já foi apresentado neste trabalho. Pode-se concluir, então, que um dos pilares para a inclusão verdadeira e eficiente das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são a educação e a qualificação profissional.

Outra Convenção da OIT que merece destaque é a de n. 117, que trata da Política Social com a adoção de uma Convenção Internacional e com o desenvolvimento econômico como base para o progresso social; essa norma afirma que todos os esforços devem ser feitos em todos os âmbitos para melhorias em áreas como saúde pública, habitação, nutrição, educação, condições de trabalho, remuneração do salário, proteção dos assalariados e autônomos, dentre outros objetivos (OIT, 1962).

A Convenção determina que todas as políticas devem ser tomadas no planejamento do desenvolvimento econômico e com a evolução saudável das comunidades envolvidas promovendo a capacidade produtiva, a melhoria dos padrões de vida, e, naturalmente, pela não discriminação, educação e treinamento (Idem, 1962).

Em outro aspecto, a OIT inovou-se, em 1983, ao adotar a Convenção n. 159, que trata da reabilitação profissional e emprego, tendo como público alvo as pessoas com deficiência. O tema surgiu na sexagésima nona sessão da Conferência Geral e, em razão da adoção da Recomendação de Reabilitação Profissional, da Recomendação de Desenvolvimento de Recursos Humanos, do Ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, viu-se a ausência de uma norma internacional que assegurasse igualdade de oportunidade e tratamento a todas as pessoas com deficiência.

O primeiro ponto da Convenção foi a definição de pessoa com deficiência, que corresponde àquelas pessoas que têm chances substancialmente reduzidas de obter e manter um emprego adequado e nele progredir com a finalidade de se integrar ou reintegrar na sociedade:

#### Artigo 1

1. Para os fins desta Convenção, o termo pessoa com deficiência significa uma pessoa cujas chances de obter, manter e progredir em um emprego adequado são substancialmente reduzidas como resultado de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.

2. Para os fins desta Convenção, cada Membro considerará o propósito da reabilitação profissional o de permitir que uma pessoa com deficiência assegure, retenha e progrida em empregos adequados e, assim, promover sua integração ou reintegração na sociedade.

3. As disposições desta Convenção serão aplicadas por cada Membro por meio de medidas que sejam apropriadas às condições nacionais e consistentes com a prática nacional.

4. As disposições desta Convenção aplicar-se-ão a todas as categorias de pessoas com deficiência.

#### Artigo 2

Cada Membro deverá, de acordo com as condições, práticas e possibilidades nacionais, formular, implementar e revisar periodicamente uma política nacional de reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.

#### Artigo 3

Essa política terá por objetivo assegurar que medidas adequadas de reabilitação profissional sejam postas à disposição de todas as categorias de pessoas com deficiência e promover oportunidades de emprego para pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho.

#### Artigo 4

A referida política deve basear-se no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral. Igualdade de oportunidades e tratamento para trabalhadores com deficiência deve ser respeitada. Medidas positivas especiais destinadas a uma efetiva igualdade de oportunidades e tratamento entre trabalhadores com deficiência e outros trabalhadores não devem ser consideradas como discriminatórias contra outros trabalhadores.

#### Artigo 5

As organizações representativas de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas sobre a implementação da referida política, incluindo as medidas a tomar para promover a cooperação e coordenação entre os organismos públicos e privados envolvidos em atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para as pessoas com deficiência também devem ser consultadas.

#### Artigo 6

Cada Membro deverá, por meio de leis ou regulamentos ou por qualquer outro método compatível com as condições e práticas nacionais, tomar as medidas necessárias para dar cumprimento aos artigos 2, 3, 4 e 5 desta Convenção.

#### Artigo 7

As autoridades competentes devem tomar medidas para fornecer e avaliar a orientação profissional, a formação profissional, a colocação, o emprego e outros serviços conexos, a fim de permitir às pessoas com deficiência obter, manter e progredir no emprego; os serviços existentes para os trabalhadores devem, em geral, sempre que possível e apropriado, ser usados com as adaptações necessárias.

#### Artigo 8

Deverão ser tomadas medidas para promover o estabelecimento e o desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e emprego para pessoas com deficiência em áreas rurais e comunidades remotas.

#### Artigo 9

Cada Membro terá como objetivo assegurar o treinamento e a disponibilidade de conselheiros de reabilitação e outro pessoal devidamente qualificado, responsável pela orientação vocacional, treinamento vocacional, colocação e emprego de pessoas com deficiência. (OIT, 1983).

Nesses termos, os países signatários se comprometem, novamente, a implementar e revisar periodicamente a política de reabilitação profissional, fomentando as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, modelo que deve ser calcado na igualdade de vagas e tratamento com a participação popular (Idem, 1983).

É importante evidenciar que os atos deverão ser formalmente adotados por meio de leis ou regulamentos que as condições nacionais de cada signatário permitir, fornecendo medidas para avaliar a orientação profissional, a formação profissional, a colocação, o emprego e outros serviços conexos com as adaptações necessárias (Idem, 1983).

Vê-se que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma pauta que exige cooperação de muitos campos, com investimento, capacitação e readequação não só da pessoa e do ambiente de trabalho, como também da sociedade em geral, que deve proporcionar a inclusão delas minimizando as diferenças existentes.

Trata-se de um árduo trabalho que merece o prestígio das autoridades, para que as diferenças não sejam um fator impeditivo para uma vida normal da pessoa com deficiência, sem preconceitos nem dificuldades de interação e acessibilidade, bem como a inserção no meio em que se encontram; que se utilize de sua mão de obra buscando a valorização da pessoa, a contribuição com a economia etc.

Como vimos anteriormente, a integração, por si só, não culmina em inclusão, muito pelo contrário: a dignidade da pessoa com deficiência é ainda mais validada em um ambiente competitivo, exatamente pela percepção de igualdade. O exercício pleno da cidadania e o alcance da justiça social apontados pela Declaração da Filadélfia e reafirmados pelas Convenções aqui evidenciadas são a prova da importância dessas normas internacionais.

Em relação ao Brasil, integrante da OIT desde sua criação, as Convenções n. 111, 117 e 159 foram promulgadas, respectivamente, pelos Decretos n. 62.150 de 1968 e n. 10.088 de 2019, que acolheram as duas últimas, dentre outras Convenções trabalhistas. A política nacional foi implementada pela criação da Lei Brasileira de

Inclusão, Lei n. 13.146 de 2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Esse regramento ordenou e determinou os direitos, até então esparsos, das pessoas com deficiência, acolhendo legalmente reivindicações sociais brasileiras que se encontravam defasadas ou esquecidas, dentre elas, o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, conforme será analisado mais adiante.

Em relação às Declarações da OIT, temos também a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento e a Declaração sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, que reafirmam os princípios da instituição, de maneira a preservar os quatro pilares: a liberdade sindical e o reconhecimento do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998, p. 2). Cumpre destacar que o documento define os direitos básicos dos trabalhadores, tais como: direito à liberdade de associação e negociação coletiva, direito à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, direito à efetiva abolição do trabalho infantil e o direito à eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação.

Na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a OIT compromete-se a realizar um relatório global sobre o alcance das quatro categorias de direitos e servirá de base à avaliação da eficácia da assistência prestada pela Organização estabelecendo ainda as prioridades do período seguinte mediante programas de ação em matéria de cooperação técnica (OIT, 1998, p. 4).

Relativamente à Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, o documento busca promover o emprego; ampliar medidas de proteção social que sejam sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais dos países que a ela aderirem; promover o diálogo e tripartismo para compor as melhores soluções relativas aos objetivos estratégicos, desenvolvimento econômico e formação de consenso de políticas públicas para programas de emprego e trabalho decente; respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho (OIT, 2008, p. 6).

Os supracitados objetivos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente, de modo que a ausência de um deles prejudica o alcance dos demais. A Declaração ainda estabelece ações a serem realizadas pela OIT para prestar assistência aos membros com o exame e a revisão de práticas institucionais e da governança assegurando que:

- i) A coerência, a coordenação e a colaboração no âmbito da Secretaria Internacional do Trabalho em vistas de seu bom funcionamento;
- ii) O reforço e a manutenção em matéria de políticas e capacidade operacional;
- iii) Uma utilização eficiente e eficaz de recursos, dos processos de gestão e das estruturas institucionais;
- iv) A idoneidade das competências e da base de conhecimentos, bem como a eficácia das estruturas de governança;
- v) A promoção de parcerias eficazes no âmbito do sistema multilateral e das Nações Unidas para reforçar os programas e atividades operacionais da OIT ou promover, de todas as formas possíveis, seus objetivos, e
- vi) A identificação, atualização e promoção da lista de normas que apresentem maior importância em relação com a governança. (OIT, 2008, p. 11–12).

Dessa forma, as pessoas com deficiência foram indiretamente incluídas, quando tratamos do combate à discriminação, fazendo jus, portanto, ao destaque neste trabalho. Com efeito, o apoio para essas transformações vem de outras organizações internacionais que podem oferecer cooperação técnica e serviços de assessoramento, a fim de alcançar a ratificação dessas normas, construindo um meio ambiente favorável ao desenvolvimento econômico e social. A norma, além de reafirmar os direitos fundamentais, também busca a adesão de 100% dos membros da Organização promovendo o direito humano ao trabalho decente no mundo.

Destarte, no plano do direito internacional e, em especial, em relação ao direito humano e fundamental ao trabalho decente e não discriminação das pessoas com deficiência, a OIT tem papel essencial para nortear as tomadas de decisões e discussões acerca das atitudes a serem tomadas para que esse direito seja plenamente cumprido em todos os países membros da organização e signatários das propostas.

O Brasil, como apoiador da instituição e presente desde a sua fundação, cumprindo as determinações da Declaração da Filadélfia, como parte da Constituição da OIT e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, desenvolveu uma norma central para a aplicação dos direitos fundamentais voltados às pessoas com deficiência denominada Lei Brasileira de Inclusão, promulgada em 2015, que estudaremos a partir de agora.

### 3.2. A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO E O FOMENTO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em face das mudanças pós-recepção das Convenções da OIT, o Brasil promulgou a Lei n. 13.146, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) ou Estatuto das Pessoas com Deficiência. A norma abrange o compilado de direitos humanos das PCD

prestigiado no ordenamento jurídico-nacional seguindo os passos dos tratados internacionais recepcionados principalmente após a Constituição de 1988, como a Declaração da Filadélfia, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração de Nova Iorque ou Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

O texto apresenta 127 artigos e é interpretado como o marco legal dos direitos da pessoa com deficiência. Dentre os mais variados temas que a Lei aborda, o direito a igualdade, não discriminação e trabalho constitui pontos de atenção, devido à carência de normas nacionais que tratam dessas lacunas, que, finalmente, foram preenchidas sob o ponto de vista positivista com o advento da LBI.

A norma assumiu o caráter de marco normativo sobre o assunto no direito interno acolhendo as leis esparsas sobre o tema e, ainda, modificou alguns artigos sobre a legislação trabalhista, foco deste trabalho, dando mais espaço para as discussões acerca da inclusão e da não discriminação, em especial nos ambientes laborais. A LBI absorve todas as formas de trabalho, como um direito social, de solidariedade ou de fraternidade, pelo tripé: trabalho, igualdade e dignidade (SETUBAL; FAYAN, 2016, p. 93–94).

Entretanto, antes de iniciar a análise dos artigos nela contidos, é mister delimitar um conceito a ser utilizado continuamente ao longo deste estudo, relativo a mercado de trabalho. Assim, mercado de trabalho será citado pelo viés sociológico, conforme explica Pries:

Seu funcionamento segue a lógica fundamental de um mercado ideal: há informações completas tanto para quem procura mão de obra quanto para quem procura emprego; vagas são preenchidas e vagas obtidas por meio de mecanismos de mercado; a "mercadoria" do trabalho é padronizada a ponto de ser rápida e facilmente substituível; em princípio, existe a possibilidade de equilíbrio entre oferta e demanda por cargos e empregos. Em primeira instância, é o preço oferecido e/ou exigido da "mercadoria" do trabalho - o salário - que define a atração de trabalhadores e empregos<sup>4</sup>. (PRIES, 2000, p. 512–513).

Diante dessa delimitação, a análise dos artigos que tratam do tema ou a ele fazem referência será entendida, neste trabalho, como o ambiente corporativo ou não em

---

<sup>4</sup> Texto original: Su funcionamiento sigue la lógica fundamental de un mercado ideal: existe información completa tanto para los que buscan trabajadores como para los que buscan empleo; se llenan las vacantes y se obtienen puestos mediante los mecanismos de mercado; la "mercancía" de la mano de obra es estandarizada al grado de ser sustituible rápida y fácilmente; en principio existe la posibilidad de un equilibrio entre oferta y demanda de puestos y empleos; en primera instancia es el precio ofrecido y/o demandado de la "mercancía" de la mano de obra -el salario- el que define la atracción de trabajadores y puestos.

que há complementação entre oferta e procura de emprego mediante pagamento de contraprestação.

Nessa perspectiva, o primeiro artigo da LBI a abordar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência é o de n. 34:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

A supramencionada norma nada mais é do que a repetição do artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, também chamada Convenção de Nova Iorque (2008), a primeira regra internacional submetida ao procedimento adotado pela Emenda n. 45 e que, conseqüentemente, alcançou status constitucional no ordenamento jurídico brasileiro.

O contexto do artigo 27 da Convenção reverberado no artigo 34 da LBI traz à tona uma realidade frequente no âmbito do trabalho: a segregação revestida de inclusão. A discriminação não só nega a igualdade de tratamento, mas também limita a ação autônoma, de modo que tal ato tem, inicialmente, uma característica principal: a intenção de impor um tratamento desvantajoso a outro. Por conseguinte há a comparação entre os indivíduos, de forma que o agente parte do pressuposto de que a vítima não possui uma qualidade socialmente valorizada, ou seja, reafirma-se o estigma em relação às diferenças (MOREIRA, 2017, p. 29).

Moreira assim define os parâmetros de discriminação:

A **discriminação negativa** designa um tratamento que viola o princípio segundo o qual todos os membros de uma comunidade política devem ser igualmente respeitados. Ela acontece quando um agente público ou privado trata uma pessoa de forma arbitrária, o que é frequentemente motivado por estigmas culturais. Como afirmado anteriormente, atos discriminatórios não acontecem dentro de um vácuo social, eles procuram afirmar a suposta inferioridade do grupo e também manter o *status* privilegiado de membros



dos segmentos majoritários. [...] A **discriminação positiva** pode ser distinguida da discriminação negativa porque ela cria uma vantagem temporária ou permanente para membros de um determinado grupo que possuem uma história de desvantagem ou que estão em uma situação de vulnerabilidade. Procura-se atingir um objetivo legalmente e moralmente justificado que é a melhoria de condições de vida de grupos sociais. Assim, a discriminação positiva tem a finalidade de reverter os processos de marginalização que promovem a estratificação social ao longo de várias gerações ou então proteger certas classes de pessoas que possuem ou estão em uma condição específica (grifamos). (MOREIRA, 2017, p. 30–31).

Além da atitude ante a diferença propriamente dita, há que se considerar ainda que uma pessoa pode ser vítima de discriminação, ainda que pertença a grupos sociais dominantes, o que ratifica que o ato independe das características reais do sujeito, bem como não se pode ignorar o fato de que as relações humanas são baseadas no poder atuando nas relações interpessoais.

Essa conduta tem chamado atenção e o combate a ela vem ganhando destaque nos diplomas internacionais no que se refere aos direitos humanos das pessoas com deficiência, numa busca incessante de fazer com que a igualdade, a liberdade e a dignidade sejam exercidas sem ressalvas, sendo naturalmente incorporadas no direito doméstico também por determinação da LBI, em seu art. 1.

A discriminação pode ocorrer em quaisquer esferas ferindo diversos direitos humanos e fundamentais, incluindo o direito ao trabalho. É sabido que a relação de trabalho possui como característica essencial a subordinação e a remuneração, elementos que podem vir a favorecer a prática discriminatória, em razão da possibilidade de tornar a vítima refém do agente, que aceita ofensas por ser subordinada ou por simples medo da dispensa, ou ainda, porque depende da contraprestação para sua manutenção, que muitas vezes é inferior aos demais trabalhadores.

O artigo 34 da LBI ainda reitera a necessidade de proteção e segurança de direitos de forma eficaz, relativamente aos contratos e ambientes de trabalho. Daí a necessidade de se ofertar igual oportunidade com igual remuneração para o trabalho de igual valor combatendo o abuso:

É certo que o sistema interno está eficazmente erigido em relação ao assédio no trabalho, pois: i) a norma constitucional prevê que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, § 2º, Constituição da República); ii) no âmbito das relações de trabalho, desde há muito, a CLT contém norma específica, que a jurisprudência trabalhista aplica à conduta de assédio moral (art. 483, CLT), com a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho e respectiva indenização uma vez caracterizada a exigência de serviços superiores às forças do trabalhador ou proibidos em lei, contrários aos bons costumes e alheios ao contrato; se o trabalhador for tratado pelo empregador ou por seus

superiores hierárquicos com rigor excessivo; se o empregador pratica ato lesivo da honra e boa fama, ofensa física ou reduz o trabalho de forma a afetar sensivelmente a remuneração do trabalhador; iii) está tipificado como crime passível de pena de detenção de um a dois anos (art. 216-A, Código Penal Brasileiro), quanto ao assédio sexual e outros comportamentos baseados no sexo (podendo incluir comportamentos físicos, verbais ou não verbais) não desejados pela vítima que afetam a dignidade da mulher e do homem no trabalho, prevalecendo-se o empregador ou seu preposto da sua condição de superior hierárquico, cargo ou função. (GUGEL, 2014, p. 181).

Desse modo, a acessibilidade aparece como ferramenta essencial de inclusão, posto que as Leis n. 10.048 de 2000 e n. 10.098 de 2000 e seus regulamentos, o Decreto n. 5.296 de 2004 dão conta da proteção ao trabalho a ser exercido em condições seguras e salubres, devendo ser alcançável também do ponto de vista arquitetônico com a eliminação de barreiras.

O direito ao trabalho é fundamental na sociedade e não seria diferente para as pessoas com deficiência. Todavia a legislação brasileira ainda apresenta algumas inconsistências para seu pleno exercício, dentre elas, a permissão para pessoas com deficiência em idade economicamente ativa, aptas ao trabalho de menor aprendiz a partir dos 14 anos.

Em contrapartida, os responsáveis por crianças com deficiência ou por aquelas impedidas de trabalhar não foram amparados legalmente, dado que, na prática, a atenção de que as crianças menores com deficiência necessitam resta prejudicada pela jornada de trabalho completa de seus tutores e curadores.

A crítica relativa a isso encontra guarida na ofensa a dois direitos basilares do direito do trabalho brasileiro:

A Lei n. 13.467/2017 desnatura o conceito de direito fundamental ao trabalho digno ao dificultar a inclusão social regulada e protegida do obreiro no mercado de trabalho, circunstância que potencializa os contornos de mercantilização do trabalho humano, em franco desrespeito à Declaração Universal dos Direitos Humanos e à Declaração de Filadélfia que, nos idos de 1944, asseverou não ser o trabalho uma mercadoria.

A Lei n. 13.467/2017 também desnatura o conceito de justiça social – meta da OIT direcionada ao amplo acesso à justiça e aos direitos trabalhistas e que se encontra alicerçada nos princípios da proteção, da progressividade social e da vedação do retrocesso. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 74).

Felizmente, o entendimento prático tem percorrido novos contornos, corroborado no ano de 2021 por decisão importantíssima rumo à transformação dessa circunstância, quando o Tribunal Superior do Trabalho concedeu, nos autos do recurso de Revista RR-10409-87.2018.5.15.0090, a redução da jornada de trabalho de uma

fonoaudióloga que possui filha com deficiência, dando a ela três alternativas para a demanda, sem prejuízo dos seus vencimentos e sem compensação de horário.

A decisão não é isolada e demonstra a tendência das interpretações favoráveis às crianças com deficiência que sofrem múltiplas discriminações, destacando que os cuidadores também precisam de amparo na Justiça do Trabalho e sofrem os efeitos dessa postura, ficando sobrecarregados por exercer ambos os papéis, de profissional e responsável. A realidade brasileira aponta que muitas crianças são abandonadas pelos familiares em razão da condição desfavorável, ou ainda, criadas por somente um de seus membros, em sua maioria, pelas mães.

A Constituição Brasileira garantiu no artigo 7 a vedação a qualquer tipo de discriminação, e no ano seguinte, foi sancionada a Lei n. 7.853 de 1989, que estabeleceu a Política Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência em ambientes públicos e privados:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

[...] III - na área da formação profissional e do trabalho:

**a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;**

**b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;**

**c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;**

**d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; [...]** [destacamos]. (BRASIL, 1989).

Destarte, o amparo às pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado de trabalho tem sido uma luta incansável, posto que o próprio Governo Federal forneceu mecanismos normativos para que esses objetivos sejam atingidos. Tal Política foi regulamentada pelo Decreto n. 3.298 de 1999, garantindo em seu artigo 15 o auxílio da Administração Pública Federal para reabilitação integral com o desenvolvimento das potencialidades da PCD, facilitando sua atividade laboral, educativa e social, formação

profissional e qualificação para o trabalho, escolarização e orientação com promoção individual, familiar e social (BRASIL, 1999a).

Em virtude do compromisso da Política para a facilitação da formação profissional, com fomento a cursos técnicos regulares ofertados gratuitamente e a previsão da garantia das vagas em empresas com mais de duzentos empregados trazida pela Lei n. 8.213 (Lei de Cotas), modificada pelo Estatuto das PCDs, iniciou-se a mudança no quesito pós-constituição cidadã.

A preocupação da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido alvo de muitos debates e mudanças:

As pessoas com deficiência, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU) são a maior minoria do mundo e possuem diuturnamente seus direitos sonogados nas organizações do trabalho - e fora delas. Conhecer, debater e assegurar os direitos do trabalhador com deficiência é destacar que o poder dos empregadores e contratantes e seus ônus, na implementação de direitos das pessoas com deficiência, não se exaurem com a cota legal e muito menos se resumem a ela.

Sempre valioso lembrar que no art. 170 a Constituição Federal introduz como fundamento de nossa ordem econômica a valorização do trabalho humano e o princípio da busca do pleno emprego.

Livre escolha e aceitação: Aqui, acredito, o legislador quis destacar o princípio que norteou a Convenção da ONU, *nothing about us without us* (nada sobre nós sem nós), e a necessidade de ouvir a pessoa com deficiência a respeito de todos os seus direitos, fazendo prevalecer a sua manifestação de vontade. (SETUBAL; FAYAN, 2016, p. 96).

Após a promulgação da LBI, houve uma mudança significativa no Direito Civil, que passou a considerar os absolutamente incapazes somente os menores de 16 anos, retirando do texto a previsão de pessoas com deficiência prevista no artigo 3, incisos II e III, de modo que aquelas pessoas com deficiência incapazes de gerir os atos da vida civil devem ser consideradas relativamente incapazes, reestruturando o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ, 2021).

Lorentz vai além do conceito superficial adotado pelo legislador, diferenciando a capacidade como:

A **capacidade de direito** é a aptidão oriunda da personalidade (que é conferida a todo ser humano que nasce com vida), de adquirir direitos e contrair obrigações na vida civil. A capacidade de gozo, ou de direito, encontra-se umbilicalmente ligada à própria noção de personalidade e não pode ser negada a qualquer indivíduo. A **capacidade de fato**, de exercício, de ação pode sofrer uma série de limitações legais no que diz respeito a seu exercício (aptidão para exercer, por si próprio, os atos da vida civil, ou adquirir direitos e contrair obrigações), sofrendo influências de vários fatores, desde o fator tempo, idade até a saúde (abrangendo a loucura e a surdo-mudez agregada a outros fatores). Evidentemente, a capacidade de fato encontra-se ligada ao discernimento, à inteligência, além de também se ligar aos critérios de prudência e juízo que são levados em conta para salvaguardar

o incapaz e os negócios jurídicos da vida civil (destacamos). (LORENTZ, 2016, p. 176).

Mesmo com a declaração de incapacidade, seja ela total ou parcial, a doutrina brasileira entende que tal fato não impede o exercício do direito ao trabalho das PCDs, em razão da expressão contida no artigo 34 da LBI, de modo que a interdição deve ser uma ferramenta a ser utilizada em caráter excepcional, em razão de a curatela ser a ferramenta mais adequada aos preceitos da Convenção da ONU preservando direitos de autonomia e igualdade e prestigiando a manifestação da vontade.

Muito além da capacidade, o direito a habilitação e reabilitação profissional também teve destaque importante na Lei Brasileira de Inclusão:

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência. (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, o artigo 99 da LBI trouxe uma modificação interessante para o artigo 20 da Lei n. 8.036 de 1990, que trata da alteração do regulamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), permitindo que os trabalhadores com deficiência movimentem suas respectivas contas vinculadas com a finalidade de adquirir órtese ou prótese, mediante prescrição médica, prestigiando a acessibilidade, a inclusão

social e, indiretamente, a reabilitação, modificação esta que já está regulamentada pelo Decreto n. 9.345 de 2018.

A Lei n. 8.213 de 1991, apesar de ter cunho previdenciário em evidência, trouxe o sistema de reserva de vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, nas empresas acima de 200 funcionários, devendo os empregadores adaptarem os ambientes de trabalho. Como consequência, contudo, a norma trata de trabalho acessível e não inclusivo.

A incapacidade não deve ser de nenhuma forma vista como característica desabonadora de qualquer pessoa, quiçá como ferramenta que questiona o merecimento da condição de dignidade e isonomia.

O conceito de dignidade é amplo, mas pode ser assim delimitado:

[...] não se cuida de aspectos mais ou menos específicos da existência humana (integridade física, intimidade, vida, propriedade etc.), mas sim de uma qualidade tida como inerente a todo e qualquer ser humano, de tal sorte que a dignidade - como já restou evidenciado - passou a ser habitualmente definida como constituindo o valor próprio que identifica o ser humano como tal [...]. (SARLET, 2002, p. 39).

Conforme vimos anteriormente, para uma vida minimamente digna, uma pessoa com deficiência deve ter acesso à saúde, à educação e ao trabalho decente, de maneira tal que outros direitos deles se desenvolvem, como a previdência social e o direito à sindicalização. De acordo com a LBI, o tripé essencial para a habilitação e reabilitação de PCD corresponde a saúde, ensino e assistência social (art. 36, § 5º, BRASIL, 2015).

O artigo que trata das bases da habilitação e reabilitação traz a repetição do artigo 26 da Convenção da ONU sobre direitos das pessoas com deficiência, de modo que podemos definir a primeira como os procedimentos e conhecimentos empenhados no desenvolvimento de aptidões e capacidades, e a segunda trata da readaptação de empregado insuscetível de recuperação para sua atividade originária.

Ao longo dos anos, foram desenvolvidas diversas ferramentas que passaram a ser adaptadas e utilizadas na comunicação e facilitação da interação das PCDs com o meio em que convivem, como é o caso do sistema Braile, a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), até chegarmos à chamada Tecnologia Assistiva nos dias atuais, que busca desenvolver instrumentos, equipamentos, dispositivos ou sistemas que amenizam uma deficiência.

Quando analisamos essas ferramentas, deve-se evidenciar que, além da necessidade de adaptação do meio laboral, o desenvolvimento delas, cada vez mais

acessível, facilita e fortalece a convivência das pessoas com deficiência na sociedade em geral. Daí a importância de investimentos na estrutura, do início ao fim, da saúde, da educação, das tecnologias, do trabalho etc., uma vez que toda a população é beneficiada pelas adaptações, ainda que minimamente.

Ao final, a LBI traz os últimos artigos relativos exclusivamente ao trabalho das pessoas com deficiência evidenciando novamente a função de cada partícipe da sociedade, para o fim de se alcançar a inclusão no mercado de trabalho:

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

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

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

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

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes. (BRASIL, 2015).

Regulamentado pelo artigo 37 da LBI, a Constituição já estabelecia em seu artigo 5, inciso XIII, que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer, ou seja, o papel do Estado na efetivação desse direito está atrelado à prioridade para PCD no avanço ao mercado de trabalho; para tanto, são necessárias algumas medidas, tais quais suporte individualizado com tecnologia assistiva e outras ferramentas, respeito ao perfil vocacional e aconselhamento de empregadores, dentre outras.

O destaque a essa retomada de deveres e direitos é característica de que a transformação do trabalho em direito humano e fundamental ocorreu ao longo dos anos, passando desde alternativa para mão de obra a uma característica essencial do ser humano pela definição de quem somos em razão de nossa profissão. As melhorias conquistadas tratam de necessidades de adaptação que a sociedade reivindicou ao longo

do caminho, e, em que pese as pessoas com deficiência já terem alguns direitos, ainda existe muito preconceito e burocracia quando falamos em direito ao trabalho.

Outro artigo da LBI que já foi devidamente regulamentado e merece destaque é o artigo 109, que dispõe sobre a promoção do acesso de LIBRAS para o candidato e condutor com deficiência auditiva para realização de cursos e exames nos processos referentes à Carteira Nacional de Habilitação. Por intermédio da Resolução n. 558 de 2015 do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN), os órgãos de trânsito dos Estados e do Distrito Federal devem disponibilizar um intérprete nas várias fases do processo de habilitação promovendo a acessibilidade.

Conforme vimos anteriormente, na sociedade em que vivemos, a dignidade deve ser calcada no tripé: saúde, educação e trabalho, e a inclusão das pessoas com deficiência de forma geral deve ser parte dessa conquista, não só para eles, como sujeitos de direitos, como para população em geral que se beneficia principalmente das adaptações do meio.

Assim, é dever de todos promover a contratação das pessoas com deficiência iniciando com um sistema capaz de amparar a saúde delas, para que possam ter qualidade de vida mínima para se dedicarem ao estudo ou à qualificação profissional e alcançarem uma vaga qualificada no mercado de trabalho, exercendo sua cidadania e gozando de sua dignidade e, por conseguinte, da justiça social, conforme se estudará adiante.

A legislação brasileira realmente ampara as pessoas com deficiência, contudo a conscientização em relação à inclusão ainda não alcançou patamares elevados, sendo que o cumprimento das leis não são exclusivamente o que pode ser feito para tal finalidade. Aliás, a exigência não tem alcançado números muito significativos, mesmo com as fiscalizações e sanções constantes. Cabe à sociedade compreender que uma deficiência não é impeditiva para realização de alguma tarefa e é necessário dar voz às PCD, para que assumam o lugar de protagonismo das próprias vidas que tanto almejam.

### 3.3. A RELAÇÃO ENTRE AS NORMAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO E AS LEIS BRASILEIRAS

O Brasil é um dos países que participam ativamente desde o início da criação da OIT e, dessa forma, colocou-se como aliado fundamental no combate a abusos do direito ao trabalho e do trabalho, na perspectiva dos direitos humanos. Historicamente, a



postura dos governos brasileiros não era muito coerente com o posicionamento no campo internacional, não só por ter sido um dos últimos países a reconhecer a importância do conjunto de direitos, e como exemplo podemos citar a demora na abolição da escravatura, mas também por sua própria postura frente às exigências internacionais.

A criação da OIT e da ONU foi crucial para a compreensão da mudança que vem ocorrendo, e a Constituição Federal iniciou a mudança de perspectiva na legislação nacional, a fim de se rever o ordenamento jurídico com olhar mais cuidadoso, de modo a proporcionar melhor qualidade de vida de forma universal.

As organizações internacionais encaminham as nações para um constitucionalismo mais alinhado elevando a dignidade da pessoa humana, que compreende não somente as relações entre Estados, mas também entre Estado-povo:

Os direitos humanos articulados com o relevante papel das organizações internacionais fornecem um enquadramento razoável para o constitucionalismo global. O constitucionalismo global compreende não apenas o clássico paradigma das relações horizontais entre Estados, mas no novo paradigma centrado: nas relações Estado/povo, na emergência de um Direito Internacional dos Direitos Humanos e na tendencial elevação da dignidade humana a pressuposto ineliminável de todos os constitucionalismos. Por isso o Poder Constituinte dos Estados e, conseqüentemente, das respectivas Constituições nacionais, está hoje cada vez mais vinculado a princípios e regras de direito internacional. É como se o Direito Internacional fosse transformado em parâmetro de validade das próprias Constituições nacionais (cujas normas passam a ser consideradas nulas se violadoras das normas do jus cogens internacional). (PIOVESAN, 2012, p. 114).

Com fortalecimento do movimento inclusivista brasileiro a partir da década de 1980, passou-se a observar mais de perto o impacto da diminuição das barreiras para pessoas com deficiência, numa tentativa de se obterem resultados coerentes com as reivindicações nacionais e internacionais.

Anos antes da Constituição ser promulgada em 1989, o então Presidente da República, Getúlio Vargas, aprovou a Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1943. A norma tinha por objeto unificar as leis esparsas sobre o assunto e inserir o caráter regulador do Estado; o processo de junção iniciou-se 13 anos antes, ainda no período político denominado Estado Novo, inspirado na política fascista de Benito Mussolini. (FERNANDES, 2021).

Conforme visto anteriormente, a criação da Política Nacional para Integração das Pessoas com Deficiência em 1989 inaugurou um novo capítulo no Direito ao Trabalho e na inserção dessas no mercado de trabalho sob a perspectiva dos Direitos

Humanos, que passaram a embasar diversas conquistas legislativas e abriram caminho para a inclusão social.

Todavia, em 2017, ocorreu a Reforma Trabalhista mais moderna de nosso ordenamento jurídico, que reorganizou alguns direitos e retirou aqueles obsoletos, nos termos da Lei n.13.467 de 2017. Entretanto o texto sofreu várias críticas de vícios formais e materiais, um deles em face da Convenção n. 144 da OIT, por estabelecer modificações relativas ao trabalho doméstico sem que houvesse a consulta tripartite prevista na norma internacional. (MOLINA; MAZZUOLI, 2018, p. 38).

Essa perspectiva foi provocada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e levada à discussão. Contudo restou comprovada a prescindibilidade da consulta pública, sendo que a não realização dessa não ofende a referida Convenção garantindo a isonomia e a igualdade de oportunidades e de tratamento em nosso ordenamento jurídico.

Acredita-se ainda que referida Reforma apresenta pontos de desregulamentação e flexibilização exacerbada, iniciando pela própria rejeição à principiologia de proteção ao trabalho humano, violando sua estrutura normativa de proteção, além de alegada flexibilização inconstitucional da jornada de trabalho, que pode ser pactuada por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 73–74).

As críticas baseiam-se em conflitos entre as próprias normas internas e as normas internacionais, quando dispostas em face da Lei n. 13.467 de 2017:

Cabe esclarecer o equívoco dos dispositivos em destaque. É que as normas jurídicas que implementam políticas ou medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, qualificam-se como normas imperativas estatais, impondo um efetivo dever ao próprio Estado - circunstância que impossibilita, naturalmente, a sua flexibilização ou supressão por instrumento coletivo negociado ou pela simples manifestação de vontade das partes contratantes, na esfera do contrato individual de trabalho. Direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho são, evidentemente, indisponíveis, condição que também impede a sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 80).

Também contextualizam Félix e Nascimento (2020):

Nada obstante, a reforma trabalhista introduzida no ordenamento jurídico a partir da Lei n. 13.467/2017 provocou, em diversos aspectos, um recrudescimento na ampla proteção de todos os trabalhadores em âmbito nacional, prejudicando, assim, o trabalho decente e a redução das desigualdades. A Lei n. 13.467/2017 promoveu alterações profundas no Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio

de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), atingindo diversos direitos trabalhistas, como a terceirização para atividade fim, duração das férias e compensação de horas de trabalho, além de implantar e regulamentar novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho intermitente. Ainda, ampliou as possibilidades de negociação coletiva de trabalho e sua validade em substituição às disposições legais. Ao realizar consideráveis transformações em direitos trabalhistas já estabilizados na CLT, bem como ao criar figuras mais precárias de trabalho, é possível verificar que a reforma trabalhista implementada em 2017 não se inspirou nos princípios e regras gerais do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção do trabalhador, o que prejudica a concretização das metas de desenvolvimento sustentável, especialmente as de número 8.3 e 10.4 da Agenda 2030. (FÉLIX; NASCIMENTO, 2020, p. 370)

Em relação ao trabalho para pessoas com deficiência, a doutrina identifica uma tentativa de driblar as normas jurídicas de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, em face da modificação do artigo 93 da Lei n. 8.213 de 1991, elevando o número mínimo de trabalhadores nas empresas para 200 funcionários, para que seja aplicada a política de cotas. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 43).

Pode-se dizer que o Brasil está legalmente amparado no âmbito doméstico, uma vez que, do ponto de vista positivista, o país possui leis capazes de garantir os direitos humanos internacionais como direitos fundamentais, ainda que algumas leis não conduzam o entendimento e a segurança jurídica devida, como é o caso da citada Reforma Trabalhista trazida pela Lei n. 13.476 de 2017. Todavia a Lei Brasileira de Inclusão e a Lei de Cotas possuem alguns artigos de eficácia imediata, sem que sejam necessárias outras leis para regulamentação da implementação desses direitos, dos quais já se permite o exercício.

Nesse sentido, um dos principais meios de utilização para propiciar o alcance de todos os direitos necessários à vida digna é a política pública, instrumento particular e peculiar à realidade de cada nação, como um todo ou individualmente, por seus entes federativos. Contudo o conceito de política pública também é amplo e profundo, delimitado por características próprias e ações planejadas com ponderações e planos de ação estratégicos.

Em qualquer política pública, nacional ou internacional, específica ou generalizada, o grande objetivo é atingir grau mais elevado de justiça social, utilizando-se de todos os aparatos para tal. Dessa forma, a política pública deve ser analisada como ferramenta de concretização de direitos, com o fim de se alcançar a justiça social desejada a todos, sem distinção.

Assim, o valor social do trabalho é latente, de modo que as pessoas com deficiência muitas vezes não experimentam o reconhecimento como trabalhadores. “O trabalho, enquanto ação humana valorada, é a diretriz para a inserção normativa do valor social do trabalho (e seus desdobramentos) na esfera constitucional” (ARAÚJO, 2019, p. 786). Essa característica passa a nortear os direitos sociais, econômicos e culturais, quando compreendemos que a igualdade é a pedra angular dos direitos laborais (Idem, p. 789).

O Direito do Trabalho deve ser capaz de construir um robusto leque de ferramentas que assegure a legitimidade de invocação dos direitos sociais, com uma perspectiva menos capacitista<sup>5</sup> e, conseqüentemente, mais inclusivista. No Brasil, a política pública que promove vagas de trabalho destinadas exclusivamente a pessoas com deficiência é oriunda de uma política de cotas, inicialmente pautada na Lei n. 8.213 e, mais adiante, na Lei da Aprendizagem, Lei n. 10.097, que retirou a restrição de idade para contratação nessa modalidade, e ainda no Estatuto das Pessoas com Deficiência, também conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, Lei n. 13.146, artigo 37.

É mister destacar que as leis trabalhistas buscaram resolver várias problemáticas urgentes em nosso país, tais como o fortalecimento da figura do empregado na relação laboral, a diminuição significativa de casos de exploração (para trabalho análogo à escravidão infantil etc.), dentre outros inúmeros desafios, justamente por força das normas e dos exemplos internacionais aplicados no âmbito nacional.

As pessoas com deficiência têm mais dificuldade de acesso à saúde, educação, qualificação profissional e, por tal motivo, além da discriminação por sua deficiência e pelo estigma de que essa mão de obra é inferior, precisaram lutar com muito mais afinco para agregar o valor social do trabalho às suas realidades. Os diplomas internacionais escancararam a grave realidade de pessoas que estão em idade economicamente ativas, mas possuem alguma deficiência e são maltratadas, vivendo à margem da sociedade sem nenhuma ou quase nenhuma dignidade.

A justiça social adotada na Declaração da Filadélfia, em 1944, denota que o processo de globalização é uma ameaça ao Estado Democrático de Direito, pois a prioridade, segundo o liberalismo econômico, é a livre circulação de capitais e mercadorias, vinculada diretamente às exigências da economia, e é nesse ponto que o homem se torna apenas capital humano a serviço da economia. (SUPIOT, 2010, p. 23).

---

<sup>5</sup>Em uma explicação bem breve, capacitismo é a subestima de uma pessoa em razão de sua deficiência, com atitudes discriminatórias e com a desvalorização do humano por trás daquela peculiaridade.

Araújo ainda nos leva à seguinte reflexão:

Pode-se, pois, referir que o direito ao trabalho tem um caráter mais holístico do que o direito do trabalho, tendo como titularidade todos os seres humanos, povos e coletividades humanas (e não apenas aqueles envolvidos na relação de trabalho, como é o caso do direito do trabalho) sendo centrado no ser humano, como detentor de dignidade.

O direito ao trabalho é encarado como parte integrante do direito ao desenvolvimento e, portanto, dos direitos humanos, considerados em sua matriz internacional ou global, com clara repercussão nas ordens internas, sendo alicerce de um direito de fraternidade, portanto, de terceira dimensão, que deve ser exercido através do Estado, em benefício de uma coletividade detentora do direito à dignidade. (ARAÚJO, 2019, p. 800).

A época de grandes revoluções ainda nos revela infinitos ensinamentos para um mundo melhor, nem sempre levado a efeito, todavia sempre lembrado, para que não esqueçamos que o mundo é feito das coisas que temos, e também pelo que somos e deixamos para que outros também sejam. A justiça social é uma realidade ainda distante, assim como um meio termo de cooperação entre as nações, como sugerira Peter Harbele (2007), que em razão da distorção de muitos valores e direitos, aliados às mudanças econômicas, ainda segue rumos não tão satisfatórios.

Não há que se falar em uma desvinculação entre o direito ao trabalho e direitos humanos, por se tratarem de duas estruturas normativas que possuem fluidez e transversalidade, sendo, portanto, semelhantes (ARAÚJO, 2019, p. 801). O valor social do trabalho também se junta a essa característica quando afunilamos a análise para o público das pessoas com deficiência, pois se transforma pela possibilidade de colocá-las em pé de igualdade, revelando facetas e habilidades que até elas próprias desconheciam, propiciando um olhar diferente acerca de sua própria trajetória como ser humano.

Ainda que haja inconsistência quanto à promulgação de leis e decretos reguladores em face das normas internacionais, não se pode olvidar o esforço legislativo ocorrido a partir da Constituição Cidadã em 1988, que mesmo a passos lentos, tem estruturado o sistema doméstico cada vez mais alinhado com o internacional.

Por conseguinte pode-se dizer que relação entre as normas internacionais e as brasileiras vem se estreitando ao longo do tempo, ocasionando mudanças significativas nas normas, reestruturando-se e buscando novos meios de reciclar as políticas públicas para pessoas com deficiência, buscando alcançar diversos direitos e maior inserção delas no mercado de trabalho.

## **4. A INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS**

Ao longo dos anos, após a promulgação da Constituição Federal em 1989, o Brasil evoluiu muito no sentido normativo, a fim de garantir a participação das pessoas com deficiência na sociedade. Esse cenário é o reflexo da estrutura proposta pelas Convenções e Tratados Internacionais de Direitos Humanos, que também assumiram internamente caráter de Direitos Fundamentais.

Assim, esta seção se propõe a analisar os aspectos práticos da proteção normativa brasileira em relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, estudando a influência da Justiça Social nessa construção e os dados acerca da empregabilidade desse público, bem como traçar um panorama acerca da cooperação e da implementação do direito ao trabalho das PCDs comparando as medidas tomadas interna e internacionalmente em países signatários dos diplomas aqui estudados.

### **4.1. A JUSTIÇA SOCIAL E O TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Conforme visto anteriormente, as pessoas com deficiência sofrem com discriminação, segregação e dificuldades de ocupar seu lugar na sociedade, seja pelo preconceito cultural que ainda existe em todo o mundo, seja pelo estigma que lhe foi imposto, pela crença de que sua condição é um castigo ou que não são capazes de realizar atividades cotidianas.

Ao longo dos anos, também restou evidenciada a necessidade de se ter uma rede internacional de proteção de direitos que fortalecesse o direito internacional e que, quando fundada, passou a exigir um posicionamento das nações com a aplicação desses direitos em cada território, respeitadas as realidades locais e a soberania. Em relação ao direito ao trabalho, vimos que as pessoas com deficiência passaram a fazer parte das alternativas de mão de obra, dada a exigência do cenário de guerrilha, quando os homens foram realocados para as frentes de batalhas.

A evolução dos direitos anda lado a lado com a evolução da economia, de modo que as transformações desta afetam diretamente as lacunas e aplicações daqueles. O regime de direito pregado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é nada mais que uma tentativa de conciliar as demandas sociais com a globalização, com

o avanço da tecnologia e tantas outras pautas que surgem de modo fulminante na era atual.

Buscando analisar essas alternativas e aplicá-las à realidade do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, esbarramos no conceito de justiça social, que resgata os ideais da Revolução Francesa, valida-os na realidade em que vivemos e projeta-os para as gerações vindouras, tendo como pano de fundo a magia revolucionária denominada por Alain Supiot como o Espírito da Filadélfia, transcrita na obra que leva o mesmo nome.

Inicialmente, cumpre destacarmos outros conceitos filosóficos acerca da justiça. Fundamentado pelo contratualismo de John Rawls e difundido por vários outros autores, o conceito desse filósofo nega que a perda da liberdade de alguns se justifique por um bem maior partilhado por outros, e os direitos por ela assegurados não estão sujeitos à negociação política ou ao cálculo de interesses sociais, sendo tolerável apenas para se evitar uma injustiça ainda maior (RAWLS, 1997, p. 4).

John Rawls rechaçava o utilitarismo de Benjamin Bentham - teoria que defende a escolha da maioria das pessoas como a melhor escolha, buscando sempre o bem comum, rejeitando os direitos naturais (SANDEL, 2015, p. 42) - pois acreditava que a justiça social, a qual ele denominava de equidade era mais bem alcançada por meio do contratualismo. Rawls partia da premissa de que havia naquele sistema uma falha no respeito individual da minoria, bem como seria impossível estimar o valor da vida humana, ou seja, dar valor monetário aos princípios (Idem 2015, p. 149).

Nesse sentido, o conceito de Rawls vai ao encontro com o pensamento de Immanuel Kant sobre justiça, calcado na ideia de que somos seres racionais, dignos de respeito, em dois aspectos: ambos afirmavam que cada pessoa possui uma inviolabilidade fundada na justiça que nem mesmo o bem-comum da sociedade poderia sobrepor-se, uma vez que os direitos assegurados pela justiça não estão sujeitos à barganha política ou ao interesse social. Ademais, ambos acreditavam que os princípios da justiça propriamente ditos podem derivar de um contrato social hipotético.

No conceito de justiça como equidade, a posição original de igualdade corresponde ao estado de natureza do contrato social, sendo, evidentemente, uma situação hipotética, de modo a conduzir o raciocínio ao conceito final. Nessa proposta, os princípios norteadores a integrarem a justiça seriam escolhidos sob o que Rawls denomina véu da ignorância: ninguém conhece seu lugar na sociedade, a posição de sua

classe ou habilidades, garantindo que ninguém é favorecido ou desfavorecido, sendo a delimitação o resultado de um consenso ou ajuste equitativo (RAWLS, 1997, p. 13).

Já John Locke tinha um conceito de justiça diretamente ligado à existência da propriedade privada, também dentro do estado de natureza, pois entendia que o homem adquire um poder não absoluto sobre o outro, mas apenas para infligir-lhe a pena proporcional a eventual transgressão, pois a violação da justiça e da equidade pública deveria ser reprimida pelo medo do castigo:

Se o homem é tão livre no estado de natureza como se tem dito, se ele é o senhor absoluto de sua própria pessoa e de seus bens, igual aos maiores e súdito de ninguém, por que renunciaria a sua liberdade, a este império, para sujeitar-se à dominação e ao controle de qualquer outro poder? A resposta é evidente: ainda que no estado de natureza ele tenha tantos direitos, o gozo deles é muito precário e constantemente exposto às invasões de outros. Todos são tão reis quanto ele, todos são iguais, mas a maior parte não respeita estritamente, nem a igualdade nem a justiça, o que torna o gozo da propriedade que ele possui neste estado muito perigoso e muito inseguro. Isso faz com que ele deseje abandonar esta condição, que, embora livre, está repleta de medos e perigos contínuos; e não é sem razão que ele solicita e deseja se unir em sociedade com outros, que já estão reunidos ou que planejam se unir, visando a salvaguarda mútua de suas vidas, liberdades e bens, o que designo pelo nome geral de propriedade. Por isso, o objetivo capital e principal da união dos homens em comunidades sociais e de sua submissão a governos é a preservação de sua propriedade. O estado de natureza é carente de muitas condições. (LOCKE, 2006, p. 156).

Diante dessa perspectiva adentramos no conceito trazido por Alain Supiot, também fundamental para a compreensão deste estudo. Conforme explanado anteriormente, a Declaração da Filadélfia, que inspirou a obra que a partir de agora será contextualizada, foi proclamada em 1944, na cidade da Filadélfia, Estados Unidos, e passou a integrar a Constituição da OIT, instituto criado em 1919, transformada na primeira agência especializada da ONU em 1969, como a Declaração dos fins e objetivos de sua atuação. Esse documento, por vezes esquecido, é fundamental quando tratamos de minorias, pois seu maior legado foi exatamente propor uma justiça social, sem distinção de beneficiários e sem pré-requisitos, com o pressuposto de que todos devem colaborar para tal, em especial no ambiente de trabalho.

Em paralelo com a DUDH de 1948, esses diplomas têm uma relevância ímpar quando tratamos de direito humanitário internacional que se justifica por se tratar da “primeira expressão da vontade de edificar ou de obter da Segunda Guerra Mundial uma nova ordem internacional que não fosse mais baseada na força, mas no Direito e na justiça (SUPIOT, 2010, p. 9)”. Os princípios nela contidos foram idealizados para a aplicação a todos os povos do mundo, pressupondo que a experiência de bombas



nucleares recém-ocorrida à época de sua escritura, infelizmente, também passou a fazer parte de um regime democrático.

O extremismo baseado na crença de que as leis eram ditadas pelas divindades e somente os que a elas serviam poderiam ser capazes de decidir os passos de uma sociedade invalida as reais problemáticas postas em discussão no campo internacional. Destarte, a Declaração da Filadélfia surgiu com o intuito de recolocar a força a serviço do Direito e de fomentar premissas universais ao regime de Direito, aprofundado, em seguida, nas proposições da DUDH, evitando a qualquer custo a revolta contra a tirania e a opressão (SUPIOT, 2010, p. 18). Para tanto, a Declaração da Filadélfia se balizou em cinco premissas fundamentais.

A primeira delas condiciona a existência dos princípios da Declaração a sua própria afirmação, de modo que esses não são descobertos, quiçá revelados, mas tão somente calcados no ato de fé dogmático que os proclama. Destarte, a segunda é uma consequência de seu antecessor, por se tratar da observação das experiências anteriores que quase dizimaram a humanidade e somente ofertaram sofrimento às nações; é nesse ponto que se percebe que somente por meio de uma paz durável, construída comunitariamente, alcançaremos a justiça social (SUPIOT, 2010, p. 20).

Como terceiro pilar, temos a dignidade igual de todos os seres, sobre a qual não se pode transigir sem reconsiderar todas as leis existentes, vinculando os princípios da liberdade e da segurança, tanto física como econômica, que corresponde à quarta premissa, com o objetivo de melhores condições de vida para maior liberdade, com segurança física e econômica para serem libertados do terror e da miséria (SUPIOT, 2010, p. 22–23).

Coroando esses fundamentos, temos ainda a justiça social, assim definida pela Declaração da Filadélfia:

[...] II. Convencida de que a experiência demonstrou plenamente o fundamento da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, e segundo a qual só se pode estabelecer uma paz duradoura com base na justiça social, a Conferência afirma que:

- a) todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais;
- b) a realização das condições que permitem atingir este resultado deve constituir o objetivo central de qualquer política nacional e internacional;

[...]. (OIT, 1944).

É interessante destacar que a intenção desse Diploma não era destruir o capitalismo, mas sim inserir os mercados em um quadro normativo próprio que

garantissem seu funcionamento para as futuras gerações, embora fosse visto como miragem pelos ultraliberais.

A tentativa de derrubada do Direito Social fez com que os cidadãos deixassem de lado a solidariedade, e o ultraliberalismo facilitou a destruição de instituições baseadas nesse princípio. Quando pensamos assim, a seguridade social e o direito ao trabalho são institutos extremamente afetados por essa ruptura.

O espírito da Filadélfia, conforme já explanado, não busca a limitação do mercado, da economia ou da soberania dos Estados, muito menos regular sua atuação, mas sim abandonar o ciclo de autorregulação com que se tratam as regras, como produtos concorrentes em um mercado imaginário e internacional de normas:

O problema é regulamentá-los, o que obriga a voltar ao terreno jurídico e político, a fim de reestabelecer a ordem dos meios e dos fins entre as necessidades dos homens, assim como a organização financeira. Dizendo de outra forma, é preciso reatar com a inspiração da Declaração da Filadélfia, que, ao fim da guerra, resolveu colocar a economia e a finança a serviço dos princípios da dignidade humana e da justiça social. (SUPIOT, 2010, p. 86).

A justiça é diretamente ligada ao senso de medida, ou seja, não deve ser nem justa demais nem injusta de menos. Uma medida deve ter essa dimensão cognitiva e normativa, evoluindo em função da experiência das faltas e dos excessos, confrontando sempre a definição do que se deve ser ao conhecimento do que é.

Destarte, a unidade da medida é o objetivo da justiça social que pode ter como ferramenta a régua do desempenho econômico, tal qual a Declaração da Filadélfia considerava o Direito, além de um sistema de regras que não se deve transgredir, um conjunto de fins a atingir. Alain Supiot afirma que se a justiça social fizesse parte dos objetivos fundamentais atribuídos à União Europeia, nada impediria um juiz de contrariar uma ofensa aos dispositivos nacionais, como ameaça à desestruturação do repouso dominical, por exemplo (SUPIOT, 2010, p. 102-107).

A justiça social é, portanto, um princípio de ação que não depende de uma fiel análise de fatos e também não pode ser limitada à incidência em um determinado sistema de regras pré-definidas. A preocupação com a governança dos números, a briga de egos e a valorização dos índices de desenvolvimento humano em detrimento da realidade enfrentada, fazem com que a maquiagem da economia se sobressaia em face da efetivação dos direitos, uma situação cotidiana entre minorias.

Há ainda a sugestão de uma nova política do bem comum apresentada por Michael Sandel. Inicialmente, sua teoria estabeleceu algumas possibilidades de construção, sendo a primeira delas calcada na cidadania, no esforço e sacrifício. Uma

sociedade justa requer sólido senso de comunidade e, portanto, deve encontrar uma forma de inculcar nos cidadãos uma preocupação com o bem comum (SANDEL, 2015, p. 280). Na prática, podemos chegar a essa solução mediante o esforço da sociedade em ressignificar a pessoa, a deficiência e seu papel social, com a mudança do paradigma cultural de segregação que é evidente ao longo dos anos, ainda que a duras penas.

Outra solução proposta por Sandel diz respeito aos limites morais do mercado, posto que o questionamento moral de atitudes vai além da utilidade e do conhecimento, adentrando-se nas maneiras certas de avaliar as mais importantes práticas sociais. A comercialização de práticas sociais pode corromper as normas que a definem e daí a importância de haver o debate público sobre a avaliação de bens não materiais, como os direitos e princípios.

A terceira alternativa seria relativa à desigualdade, solidariedade e virtude cívica ocasionada pelo efeito da não distribuição de renda, quando os ricos se afastam dos logradouros e serviços públicos, deixando-os aos que não podem usufruir de outro tipo de serviço com o descaso fiscal e cívico:

Primeiramente, deterioram-se os serviços públicos, porque aqueles que não mais precisam deles não têm tanto interesse em apoiá-los com seus impostos. Em segundo lugar, instituições públicas como escolas, parques, pátios recreativos e centros comunitários deixam de ser locais onde cidadãos de diferentes classes econômicas se encontram. Instituições que antes reuniam as pessoas e desempenhavam o papel de escolas informais da virtude cívica estão cada vez mais raras e afastadas. O esvaziamento do domínio público dificulta o cultivo do hábito da solidariedade e do senso de comunidade dos quais depende a cidadania democrática.

Portanto, afóra suas consequências sobre a utilidade ou o consentimento, a desigualdade corrói a virtude cívica. Os conservadores partidários do mercado e os liberais preocupados com a redistribuição ignoram essa perda. Se o desgaste do que constitui domínio público é o problema, qual é a solução? Uma política do bem comum teria como um de seus principais objetivos a reconstrução da infraestrutura da vida cívica. Em vez de se voltar para a redistribuição de renda no intuito de ampliar o acesso ao consumo privado, ela cobraria impostos aos mais ricos para reconstruir as instituições e os serviços públicos, para que ricos e pobres pudessem usufruir deles igualmente. (SANDEL, 2015, p. 283).

Por fim, há a sugestão de uma política de comprometimento moral e pública, com base no respeito mútuo, partindo da prática de uma vida cívica mais sadia e engajada, em seu sentido mais abrangente. A dedicação mais direta à análise das divergências morais da sociedade proporcionaria uma base fortalecida para o respeito mútuo, sendo essa a base mais promissora para uma sociedade justa (SANDEL, 2015, p. 284).

O impacto da Revolução Industrial e de sua modernização, tal como a referência do modelo fordista, prezava tão somente pela subordinação do empregado, que não possuía nenhum tipo de segurança jurídica, trabalhando por várias horas em ambientes de trabalho insalubres, sem perspectiva de aposentadoria etc. A Declaração da Filadélfia e a análise sensata feita por Alain Supiot nos levam a repensar a forma com que os Estados observam o direito ao trabalho.

A medida correspondente ao equilíbrio somente é alcançada por meio da ação, e no contexto do trabalho, torna-se realidade quando os trabalhadores são livres e seguros para apresentar suas habilidades e conhecimentos, fomentando o bem comum. Sua capacidade não é medida tão somente por sua aptidão em manter obrigações, mas hodiernamente é vista como o objeto de uma relação contratual, de responsabilidade do empregador.

Inicialmente, tem-se que o termo justiça, nos vieses aqui abordados, foi incluído pela primeira vez no preâmbulo da Constituição de 1934, reiterando no artigo 115 que a ordem econômica deve ser organizada conforme seus princípios, mas somente teve seu sentido axiológico solidificado como direito fundamental na Constituição de 1988.

Em que pese a justiça social não constituir uma expressão delimitada como princípio no ordenamento jurídico brasileiro, essa deve ser aplicada como argumento do exercício dos direitos fundamentais, uma vez que se encontra implícita na cidadania, igualdade e liberdade, bem como consequência da própria justiça.

Em face dos argumentos aqui abordados, a justiça social pode ser vista como a reunião de direitos humanos e fundamentais que, quando colocados mediante a sociedade, busca a efetivação plena de todos eles, elevando a pessoa humana ao nível mais intrínseco de sua completude.

Ante essa reflexão, é possível vislumbrar que, no contexto das pessoas com deficiência, a justiça social é facilmente deixada de lado quando tratamos do direito ao trabalho. Em que pese as mais amplas leis e tratados, a segregação ainda é uma realidade constante, na qual não há equidade na métrica, ou pior, não há medida coerente com sua capacidade. Tal instituto aqui estudado não abrange somente o direito ao trabalho, mas também todos os direitos humanos e fundamentais.

A justiça social deve ser aplicada desde os primeiros dias de vida das pessoas com deficiência, assim como para qualquer outra pessoa. O direito à saúde talvez seja a primeira invocação de uma pessoa com deficiência a partir de seu nascimento, pois como é sabido, no Brasil, todo recém-nascido passa pelo teste obrigatório do ‘pezinho’,

para detectar a pré-disposição da criança aos mais variados tipos de doenças metabólicas, genéticas ou infecciosas.

Quando se identifica uma deficiência, a família passa a ser acompanhada pela Assistência Social da localidade e deve haver o encaminhamento para investigação do grau de comprometimento e indicação de quais profissionais devem acompanhar seu desenvolvimento. Quando seguida à risca, a política pública de saúde é altamente eficaz e assertiva no amparo às famílias, que nem sempre possuem condições financeiras para realizar um tratamento digno que seja capaz de minimizar as diferenças.

Nesse sentido, a justiça social deve ser aplicada na totalidade dos direitos: na saúde, na assistência social, no próprio direito à vida e, sob a ótica das pessoas com deficiência, deve ser trabalhado, principalmente, o direito à educação e ao trabalho. Esses trabalhadores enfrentam circunstâncias muito mais nocivas para se qualificar e contribuir com a economia, de modo que mesmo que seu trabalho seja formal, as dificuldades enfrentadas são inúmeras. A promoção dos direitos das PCDs exige um significativo trabalho de desconstrução social que venha a tornar intrínsecas suas qualidades e habilidades, sem que haja, nem por um segundo, a dúvida acerca do método utilizado ou do resultado a ser obtido.

A qualificação profissional é uma das maiores dificuldades enfrentadas, juntamente com o capacitismo, que nada mais é do que a imagem cultural da posição de fragilidade em que se encontram as PCDs, subestimadas e rebaixadas, quando o assunto é o rendimento profissional. Na perspectiva de uma sociedade inclusivista, as pessoas com deficiência devem ter papel ativo, participativo em pé de igualdade e que tenham suas necessidades atendidas.

A Convenção de Nova Iorque (2008), promulgada no Brasil e com equiparação à norma constitucional pelo procedimento da Emenda n. 45, fomenta a igualdade de oportunidade de acesso, remuneração e tratamento entre os trabalhadores, com a proibição da discriminação:

“Artigo 27: 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de

- recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
  - c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
  - d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
  - e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
  - f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
  - g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
  - h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
  - i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
  - j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
  - k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
- 2.Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório. (BRASIL, 2009).

Em contrapartida, a justiça social na forma proposta por Supiot ainda não é difundida ou utilizada nas atualizações de normas e na implementação de agendas dos governos, muito embora seja um fim comum impactante para as políticas públicas. Ao evidenciar os princípios da Revolução Francesa reafirmados na Declaração da Filadélfia, o autor busca resgatar também a solidariedade que se perdeu em razão das grandes guerras por um sistema semelhante à *Common Law*, fazendo do Direito Social um lugar de descoberta, ao passo em que a regra é aplicada, com o confronto e a conciliação dos interesses em prol de uma definição, sempre provisória e revogável, de uma partilha dos direitos e deveres de cada um (SUPIOT, 2010, p. 109).

Ainda sobre esse tema, a OIT possui uma Declaração específica voltada para globalização equitativa. Conforme dito anteriormente, a aceleração do mundo trouxe impactos positivos, claro, mas seus impactos negativos são devastadores quando examinamos a situação sob a ótica da igualdade, posto que houve a acentuação das diferenças sociais e econômicas em patamares assustadores.

Relembrando a Constituição e a Declaração da Filadelfia, a Declaração traz alguns objetivos e princípios relevantes. O primeiro item afirma que o trabalho não é uma mercadoria e que a pobreza constitui um perigo para a prosperidade de todos; o segundo reconhece a missão da OIT de promover programas que permitam alcançar o pleno emprego e a elevação do nível de vida, além do salário mínimo vital e da seguridade social; e por fim, temos a recomendação de reexame e reconsideração de todas as políticas econômicas, à luz do objetivo fundamental da justiça social (OIT, 2008, p. 2).

Nesse sentido, a Declaração sobre a Justiça social estabelece:

A. Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma:

i) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável de forma que:

- os indivíduos possam adquirir e atualizar as capacidades e competências necessárias que permitam trabalhar de maneira produtiva para sua própria realização pessoal e bem-estar coletivo;

- o conjunto de empresas, tanto públicas como privadas, sejam sustentáveis com o fim de favorecer o crescimento e a criação de maiores possibilidades e perspectivas de emprego e renda para todos, e

- as sociedades possam alcançar seus objetivos de desenvolvimento econômico e de progresso social, bem como alcançar um bom nível de vida;

ii) adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente,

- a extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisam dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos;

- condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores, e

- as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção;

iii) promover o diálogo social e tripartismo como os métodos mais apropriados para:

- adaptar a aplicação dos objetivos estratégicos às necessidades e circunstâncias de cada país;

- transformar o desenvolvimento econômico em progresso social e o progresso social em desenvolvimento econômico;

- facilitar a formação de consenso sobre as políticas nacionais e internacionais pertinentes que incidem nas estratégias e programas de emprego e trabalho decente, e

- fomentar a efetividade da legislação e as instituições de trabalho, em particular o reconhecimento da relação de trabalho, a promoção de boas

relações profissionais e o estabelecimento de sistemas eficazes de inspeção do trabalho, e

iv) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, que são de particular importância, tanto como direitos como condições necessárias para a plena realização dos objetivos estratégicos, tendo em vista que:

- que a liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são particularmente importantes para alcançar esses quatro objetivos estratégicos, e

- que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada nem utilizada como legítima vantagem comparativa e que as normas do trabalho não devem servir aos fins comerciais protecionistas. (OIT, 2008, p. 4-6).

Pode-se concluir então que a relevância dessa norma consiste na criação de uma agenda básica acerca do trabalho decente, criando um elo indissociável e uma interdependência que se reforçam mutuamente, causando severos prejuízos na falta de promoção de qualquer um deles, priorizando a composição de uma estratégia global e integrada com igualdade entre homens e mulheres tendo por premissa a não discriminação (Idem 2008, p. 6).

O método a ser utilizado inclui compreender as necessidades de cada um de seus membros, reforçando a cooperação técnica e econômica, favorecendo a compreensão e o intercâmbio de conhecimentos sobre as sinergias existentes entre os objetivos estratégicos, mediante análise empírica com a cooperação voluntária de países interessados, orientando a respeito de potencialidades e desafios da globalização (Idem 2008, p. 7-8).

O livro Espírito da Filadélfia explica ainda que a solidariedade oferecia uma base mais satisfatória aos que pretendiam remediar o individualismo e seu grande mérito reside no desenvolvimento da estrutura do Direito Social sobre o Direito das Obrigações (Idem 2010, p. 141). Analogamente, segundo o Direito Fraternal proposto por Elígio Resta<sup>6</sup>, a liberdade deve ser relativa à de contratar e ser contratado, independentemente de uma deficiência, a igualdade deve incidir sobre a estrutura da seguridade social, que garanta segurança no trabalho, bem como a possibilidade de auferir os mesmos ganhos e benefícios em face de uma pessoa sem deficiência e a fraternidade deve abranger também a amizade entre pessoas, governos e países, cooperando com o zelo da humanidade, o nosso bem comum.

---

<sup>6</sup> Elígio Resta propôs a criação de um Direito Fraternal, um código a ser criado, que viabilizasse a comunhão entre os pactos internacionais e os sujeitos concretos, como forma de abandonar as disputas egoístas, as rivalidades destrutivas, e fomentar um processo de autorresponsabilização da humanidade.



Os conceitos de liberdade, igualdade, fraternidade, solidariedade e justiça social estão intimamente relacionados, pois demandam cooperação humanitária com a finalidade de desconstrução da sociedade tirânica, culturalmente imposta em razão das batalhas e sua reconstrução de forma ampla, justa, integrativa e igualitária que seja efetivamente adotada e aplicada por todas as nações, respeitadas as diferenças e a soberania.

Desse modo, o trabalho das pessoas com deficiência deve ser pauta constante e latente nas discussões sociais, objetivando a justiça social a ser alcançada com o amparo de todos os outros institutos e culminando com o pleno exercício dos direitos humanos, dentre eles o direito ao trabalho, essencial para uma vida digna na sociedade moderna.

#### 4.2. PRINCIPAIS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DAS PCD NO MERCADO DE TRABALHO

Inicialmente, pode-se dizer que as políticas públicas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro se concretizaram recentemente seguindo as tendências de resposta às exigências internacionais para melhoria dessas questões sociais. Entretanto nosso país já dava sinais de convergência para esse alinhamento global, em que a igualdade e a segurança jurídica das minorias são essenciais para uma sociedade mais justa.

Assim, nesta seção, estudaremos como as políticas públicas e as leis que delas derivaram evoluíram ao longo dos anos, antes e após a Convenção de Nova Iorque em 2007, que aqui será utilizada como marco temporal.

Dentre as políticas públicas brasileiras que promoveram a igualdade e a inclusão, merece destaque, inicialmente, a Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência, lançada pelo Governo Federal pela Lei n. 7.853, em 1989, regulamentada dez anos depois pelo Decreto n. 3.298 de 1999.

A função primeira desse programa era “assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência (art. 1, BRASIL, 1999)”.

Dentre as regras estabelecidas, temos:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a **assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural**;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que **asseguem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus**

**direitos básicos** que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber **igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.**

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

**I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;**

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

**III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho,** à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

**V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e**

**VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.**

Art. 7º São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

**II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho,** transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, **visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;**

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;

IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e

**V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social (grifamos). (BRASIL, 1999).**

O programa subdividiu-se em vários aspectos dando origem a ações relativas a educação, saúde, cidadania, locomoção e, naturalmente, inserção no mercado de trabalho, conforme previsto no art. 6, inciso V, do Decreto n. 3.298 de 1999.

Tal norma previa a especificação de alguns trabalhos que poderiam ser realizados por pessoas com deficiência, dentre eles o chamado trabalho protegido, em oficinas protegidas de produção e também por meio das oficinas terapêuticas, previsto no art. 35, do supramencionado Decreto. Todavia, como bem salienta Lorentz, essa modalidade, além de inicialmente estar voltada aos adolescentes e só depois ser expandida para PCDs adultos, era reflexo de uma política assistencialista segregacionista:

Isto porque, como já foi desenvolvido no Capítulo IV, Tópico 1.3, deste livro, é preciso lembrar que este trabalho confinado em oficinas foi típico da

fase do assistencialismo segregacionista, da integração malsucedida e paternalista, pelo que, na atual fase de inclusão, esta forma de trabalho deve ser interpretada restritivamente e só deve aplicar-se às PCDs com deficiências muito severas que só consigam desenvolver o trabalho nas dependências de locais reservados, protegidos; entretanto, mesmo assim a possibilidade de segregação é evidente, motivo pelo qual este tipo de trabalho deve ser visto não só com o máximo de cuidado mas também com precaução extrema. (LORENTZ, 2016, p. 203).

Em 1990, houve a regulamentação da reserva legal de vagas em concursos públicos pautada no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, por intermédio da Lei n. 8112 de 1991, quando determinou no artigo 5, §2º que até 20% das vagas devem ser preenchidas por pessoas com deficiência, assim como em cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as deficiências dos servidores (BRASIL, 1991b).

Pela via previdenciária houve a implementação da chamada Política de Cotas inserida pela Lei n. 8.213 de 1991, que reservava de 2% a 5% das vagas das empresas a partir de 100 empregados, variando conforme o tamanho, a serem preenchidas por pessoas com deficiência (BRASIL, 1991a). A lei teve alguns de seus dispositivos modificados pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI) em 2015.

Nesse sentido, outra política pública que merece destaque é a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), Lei n. 8.742, sancionada em 1993, que regulamentou o programa de amparo às pessoas vulneráveis e estabeleceu o benefício assistencial para idosos e pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade, que auferem renda até meio salário mínimo per capita, fornecendo aos que se encaixam nessas condições um salário mínimo mensal para auxílio. Um dos grandes avanços dessa proposta foi a dispensa de vínculo com o INSS, ou seja, o beneficiário não precisa ter contribuído com a seguridade social, abrindo portas para o amparo de pessoas que não conseguem ou não possuem qualificação para o mercado de trabalho (BRASIL, 1993).

Avançando para o século XXI, houve a concretização de grandes mudanças relativas a pessoas com deficiência. Nos anos 2000, tivemos a sanção da Lei do Contrato de Aprendizagem, n. 10.097, um avanço relativo à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que permitiu que essas pessoas tivessem oportunidade de aprender, ainda menores, uma profissão (BRASIL, 2000).

A Lei do Contrato de Aprendizagem estabeleceu tal modalidade para menores de 14 a 18 anos e pessoas com deficiência, no intuito de promover a iniciação no mercado de trabalho, mediante contrato específico, com formação técnico-profissional metódica. Para PCDs, o contrato teve a retirada da restrição de idade com o advento da Lei

Brasileira de Inclusão, Lei n. 13.146 de 2015, demonstrando maior cuidado do poder público com a promoção da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Outro avanço importante no processo de inclusão foi o reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais como meio legal de comunicação e expressão, sancionada pela Lei n. 10.436 de 2002:

Art. 1º É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados.

Parágrafo único. Entende-se como Língua Brasileira de Sinais – Libras – a forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituem um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

Art. 2º Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais – Libras – como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil.

Art. 3º As instituições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos de assistência à saúde devem garantir atendimento e tratamento adequado aos portadores de deficiência auditiva, de acordo com as normas legais em vigor.

Art. 4º O sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente.

Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais – Libras – não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. (BRASIL, 2002).

Cumpre destacarmos ainda a Portaria n. 1.060 de 5 de junho de 2002, publicada pelo Ministério da Saúde, que aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência, objetivando a reabilitação e a proteção da saúde das PCDs, bem como a prevenção de agravos que determinem o aparecimento de deficiências.

Após a promulgação da Convenção de Nova Iorque pelo Brasil em 2009, foi sancionada a Lei n. 12.345 de 2011, que formalizou o Sistema Único de Assistência Social, com a proteção especial das pessoas com deficiência, para gerir a Política Pública lançada pela LOAS. O sistema foi dividido em dois tipos de proteção social: a Proteção Social Básica, que tem por objeto a prevenção de riscos sociais e pessoais, por meio da oferta de programas, projetos, serviços e benefícios a indivíduos e famílias em situação de vulnerabilidade social; e a Proteção Social Especial, que acolhe famílias e indivíduos que já se encontram em situação de risco e que tiveram seus direitos violados por abandono, maus-tratos, abuso sexual etc. (BRASIL, 2019a).

O programa tem frente de atendimento dedicada exclusivamente às pessoas com deficiência, com o objetivo de promover a autonomia e a melhoria na qualidade de vida, desenvolver ações especializadas para a superação de situações violadoras de direitos que contribuem para intensificação da dependência, promover o acesso a benefícios e outros serviços da assistência social e das demais políticas públicas setoriais e viabilizar o desenvolvimento do usuário e o acesso a serviços básicos (BRASIL, 2019b). Sobretudo as políticas públicas de inclusão solidificaram-se com o advento da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei n. 13.146 de 2015, que trouxe mudanças nos direitos dos PCDs também com a modificação da Consolidação das Leis do trabalho e da LOAS.

O artigo 35 da LBI de 2015 apresenta a finalidade de promover e garantir condições de acesso e de permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo o estímulo ao empreendedorismo e trabalho autônomo, abrangendo ainda o cooperativismo e associativismo, com a previsão da participação dessas pessoas, com oferta de linhas de crédito (BRASIL, 2015).

Recentemente houve a sanção da Lei n. 14.176 de 2021, que modificou a LOAS e estabeleceu novo critério de renda familiar per capita para a percepção do benefício assistencial, a partir de meio salário mínimo, bem como dispôs sobre o auxílio-inclusão, incluindo o artigo 26-A. Esse auxílio veio consolidar a previsão do artigo 94 da LBI e estabeleceu que:

Art. 26-A. Terá direito à concessão do auxílio-inclusão de que trata o art. 94 da Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a pessoa com deficiência moderada ou grave que, cumulativamente:

I – receba o benefício de prestação continuada, de que trata o art. 20 desta Lei, e passe a exercer atividade:

a) que tenha remuneração limitada a 2 (dois) salários-mínimos; e  
b) que enquadre o beneficiário como segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social ou como filiado a regime próprio de previdência social da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios;

II – tenha inscrição atualizada no CadÚnico no momento do requerimento do auxílio-inclusão;

III – tenha inscrição regular no CPF; e

IV – atenda aos critérios de manutenção do benefício de prestação continuada, incluídos os critérios relativos à renda familiar mensal per capita exigida para o acesso ao benefício, observado o disposto no § 4º deste artigo.

§ 1º O auxílio-inclusão poderá ainda ser concedido, nos termos do inciso I do caput deste artigo, mediante requerimento e sem retroatividade no pagamento, ao beneficiário:

I – que tenha recebido o benefício de prestação continuada nos 5 (cinco) anos imediatamente anteriores ao exercício da atividade remunerada; e

II – que tenha tido o benefício suspenso nos termos do art. 21-A desta Lei.

§ 2º O valor do auxílio-inclusão percebido por um membro da família não será considerado no cálculo da renda familiar mensal per capita de que trata o

inciso IV do caput deste artigo, para fins de concessão e de manutenção de outro auxílio-inclusão no âmbito do mesmo grupo familiar.

§ 3º O valor do auxílio-inclusão e o da remuneração do beneficiário do auxílio-inclusão de que trata a alínea “a” do inciso I do caput deste artigo percebidos por um membro da família não serão considerados no cálculo da renda familiar mensal per capita de que tratam os §§ 3º e 11-A do art. 20 desta Lei para fins de manutenção de benefício de prestação continuada concedido anteriormente a outra pessoa do mesmo grupo familiar. (BRASIL, 2021a).

Cumprido destacar ainda que o benefício corresponde a 50% do valor do benefício de prestação continuada (BCP) em vigor, ou seja, amplia a renda das pessoas com deficiência que trabalham recebendo até dois salários-mínimos ou se enquadre como segurado obrigatório no Regime Geral de Previdência Social. Entretanto não pode ser cumulado com os BCPs, pensões, benefícios por incapacidade pagos por qualquer regime de previdência social ou seguro-desemprego.

Também merece destaque a modificação trazida pela Medida Provisória (MP) n. 1.116 de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, alterando o artigo 428 da CLT, que passou a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 428. ....

§ 3º O contrato de aprendizagem profissional não poderá ter duração superior a três anos, exceto:

I - quando se tratar de pessoa com deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo;

II - quando o aprendiz for contratado com idade entre quatorze e quinze anos incompletos, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos; ou

III - quando o aprendiz se enquadrar nas situações previstas no § 5º do art. 429, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até quatro anos.

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** não se aplica:

I - a pessoas com deficiência, que poderão ser contratadas como aprendizes em qualquer idade a partir de quatorze anos; ou

II - a aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores de vinte e um anos de idade, os quais poderão ter até vinte e nove anos de idade [...]. (BRASIL, 2022).

Também é necessário evidenciar que a supracitada Medida Provisória segue em tramitação no Congresso Nacional, tendo sido ofertadas 271 emendas, que devem ser debatidas e deliberadas, em princípio, até 3 de julho de 2022.

Em suma, as políticas públicas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência efetivamente postas em prática, iniciaram-se pelo amparo social, flertaram com a acessibilidade e somente após muitos anos da promulgação da Convenção de Nova

Iorque em nosso ordenamento jurídico passaram a buscar a efetiva inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, ainda que mediante muitas ressalvas.

#### 4.3. CONTEXTO ATUAL DA EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

É fato que as pessoas com deficiência possuem muitas habilidades e talentos, assim como todas as pessoas, no entanto, por diversas vezes, sua mão de obra é rejeitada, pois se entende que elas não são qualificadas ou merecedoras de uma posição no mercado de trabalho, estando sempre na busca constante de reafirmar suas qualidades e alcançar um patamar razoável de inclusão.

A valorização da dignidade da pessoa com deficiência segue sendo um desafio enorme e, conforme visto anteriormente, a partir dos anos 80 percebeu-se que a dignidade também incluía uma ocupação, não só pelo sentimento de utilidade, mas também pela independência financeira e autonomia.

Conforme estudado, um dos maiores reflexos internos da Convenção de Nova Iorque acerca do acesso ao mercado de trabalho reside na consolidação das leis esparsas que tratam dos direitos das pessoas com deficiência em geral, no âmbito da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei n. 13.146 de 2015. Calcada na dignidade humana e com o espírito de justiça social da Convenção, a LBI modificou diversos artigos dos Códigos Civil, Eleitoral e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), vedando a discriminação no ambiente de trabalho e assegurando a livre escolha do labor pelas pessoas com deficiência.

Cumprir destacar que, quando se fala em trabalho, devemos observar também a qualificação da mão de obra, ou seja, devemos acrescentar a essa análise a educação, objeto de estudo anterior. A LBI modificou, dentre outras alterações, o artigo 428 da CLT, passando a prever no parágrafo 8 que:

Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (BRASIL, 2015).

O objetivo da alteração é fomentar a capacitação profissional das pessoas com deficiência que, com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, não só se modificou a nomenclatura, mas também houve nova perspectiva sobre a vida delas. A qualificação profissional, por intermédio da política pública de inclusão social,

desde 1991, proporcionou a reserva de vagas de trabalho em empresas acima de 100 funcionários, mas sem tratar do cerne de um dos questionamentos mais importantes dos empresários, justamente a questão da mão de obra qualificada, lacuna sanada juridicamente com a LBI.

Em face do status constitucional concedido à Convenção de Nova Iorque, o documento passou a ser norteador dos direitos das pessoas com deficiência, uma vez que serviu de base para a LBI. Dessa forma, além da previsão de investimentos e mudanças no acesso à educação, essencial para uma boa prestação de serviço, temos também o esforço na erradicação da discriminação da força de trabalho das pessoas com deficiência.

Felizmente, de acordo com os dados parciais obtidos pelo Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), houve crescimento do emprego formal de pessoas com deficiência visual e múltipla em 2020, em comparação a 2019:

No que se refere aos trabalhadores com deficiência, em relação ao ano anterior, destaca-se o maior crescimento da variação relativa na categoria de portadores de deficiência múltipla que registrou +1,06%. Por fim, observa-se maior redução nas categorias reabilitado com - 5,64% e de portadores de deficiência física com - 3,92%. (BRASIL, 2021b, p. 8).

Também há que se destacarem as modificações realizadas na Lei do Contrato de Aprendizagem, Lei n. 10.097 de 2000, que readequou alguns artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), tiveram revogadas as alterações da Lei n. 11.788 de 2008, relativamente a permissão de um contrato de aprendizagem sem prazo de término para pessoas com deficiência pela MP n. 1.116 de 2022, tão somente para a inclusão no Programa Emprega + Mulheres e Jovens.

Mesmo com embasamento jurídico vigoroso, em 2019, no último relatório disponibilizado pelo Portal da Inspeção do Trabalho, o número de autuações relativas às cotas das pessoas com deficiência alcançou a marca de 4.725 autos de infração, em cerca de 12.000 fiscalizações, cerca de 39% do total, se considerarmos uma autuação a cada fiscalização em uma média aritmética simples, número realmente assustador (BRASIL, 2021c).

Outro fato nesse mesmo período diz respeito ao cumprimento das cotas para pessoas com deficiência e para os reabilitados, conforme a Lei n. 8.213, assim é possível observar que apenas 53% das entidades obrigadas a contratar essa mão de obra cumprem efetivamente a contratação, segundo dados da RAIS para 2019.





Fonte: RAIS-2019

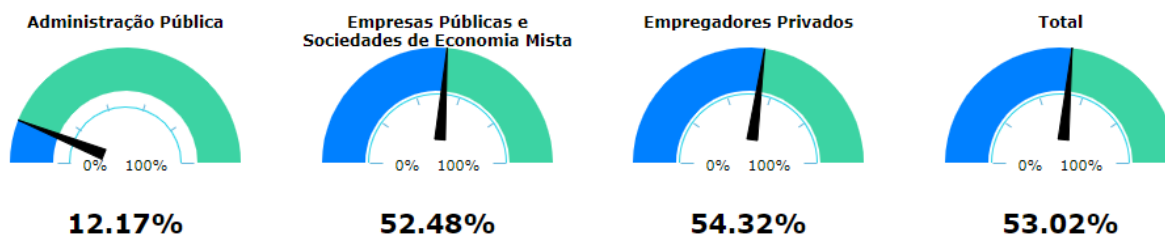
Outro destaque dos dados contidos no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil são as vagas reservadas por natureza jurídica do empregador, em relação à administração pública, que tem a reserva de vagas para pessoas com deficiência prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal. A previsão legal ainda depende de regulamentação, assim como vários outros pontos que necessitam de leis para o início de sua aplicação.

Em razão da pandemia, o censo decenal realizado pelo IBGE foi suspenso, motivo pelo qual não há dados recentes para comparativo com aqueles registrados em 2010. Um fato preocupante em relação a este estudo é a percepção de que o número de pessoas com deficiência ocupadas com vínculos formais é menor do que a quantidade de pessoas que trabalham e possuem uma deficiência, como bem explana a análise da nota técnica publicada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE):

O contingente de pessoas com deficiência ocupadas era, portanto, de 3,1 milhões, em 2010. Apesar de não comparáveis diretamente, ao se relacionar este número com os vínculos formais de pessoas com deficiência, descritos na Rais para o mesmo ano (2010), que foi de 306 mil, pode-se perceber que existe a probabilidade da grande maioria dos trabalhadores com deficiência estar inserida no mercado de trabalho informal, em taxas provavelmente superiores à do mercado de trabalho em geral, sem proteção trabalhista nem previdenciária. A dificuldade de se mensurar adequadamente esse contingente é muito preocupante, ainda mais porque há sinais de que, apesar dos avanços, a política de cotas está longe de atingir toda a população-alvo e a ausência de informações sobre o tema é um dos principais problemas das pesquisas domiciliares sobre o mercado de trabalho. (DIEESE, 2020, p. 9).

Outra informação impactante que se pode extrair dos relatórios disponibilizados em 2020 é que o setor público, proporcionalmente, é o que menos possuía vagas reservadas ocupadas no ano base de 2019:

**Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91)**



**Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador**

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	20.052	34.602	646.770	701.424
Vagas Ocupadas	2.440(12.17%)	18.159(52.48%)	351.314(54.32%)	371.913(53.02%)
Deficit	17.612(87.83%)	16.443(47.52%)	295.456(45.68%)	329.511(46.98%)

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais(RAIS).

Fonte: RAIS-2019

Esses dados também compõem a nota técnica publicada pelo DIEESE, ainda não atualizados. O departamento analisou a circunstância da empregabilidade das PCDs durante a pandemia de Covid-19. O estudo constatou que o número de demissões alcançou números muito superiores aos de admissões, uma defasagem de cerca de 34% (21.666 demissões a mais em relação às contratações), contra cerca de 19% de demissões do total de admissões relativas aos demais trabalhadores. A pesquisa levou em consideração os dados mais abrangentes informados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED):

**TABELA 8**  
**Movimentação e saldo entre admitidos e desligados**  
**- trabalhadores com deficiência e demais trabalhadores -**  
**janeiro a setembro de 2020**

Período	Trabalhador(a) com deficiência			Demais trabalhadores*			TOTAL		
	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamentos	Admissão	Saldo	Desligamentos	Admissão	Saldo
jan/20	9.125	7.668	-1.457	1.369.658	1.485.323	115.665	1.378.783	1.492.991	114.208
fev/20	9.504	8.830	-674	1.360.054	1.585.155	225.101	1.369.558	1.593.985	224.427
mar/20	10.872	8.333	-2.539	1.695.883	1.430.360	-265.523	1.706.755	1.438.693	-268.062
abr/20	11.273	2.431	-8.842	1.571.171	640.350	-930.821	1.582.444	642.781	-939.663
mai/20	8.751	2.729	-6.022	1.094.792	738.552	-356.240	1.103.543	741.281	-362.262
jun/20	7.192	4.184	-3.008	949.335	927.802	-21.533	956.527	931.986	-24.541
jul/20	6.129	5.355	-774	985.632	1.126.118	140.486	991.761	1.131.473	139.712
ago/20	5.309	6.139	830	1.015.305	1.258.495	243.190	1.020.614	1.264.634	244.020
set/20	5.365	6.185	820	1.060.580	1.373.324	312.744	1.065.945	1.379.509	313.564
<b>TOTAL</b>	<b>73.520</b>	<b>51.854</b>	<b>-21.666</b>	<b>11.102.410</b>	<b>10.565.479</b>	<b>-536.931</b>	<b>11.175.930</b>	<b>10.617.333</b>	<b>-558.597</b>

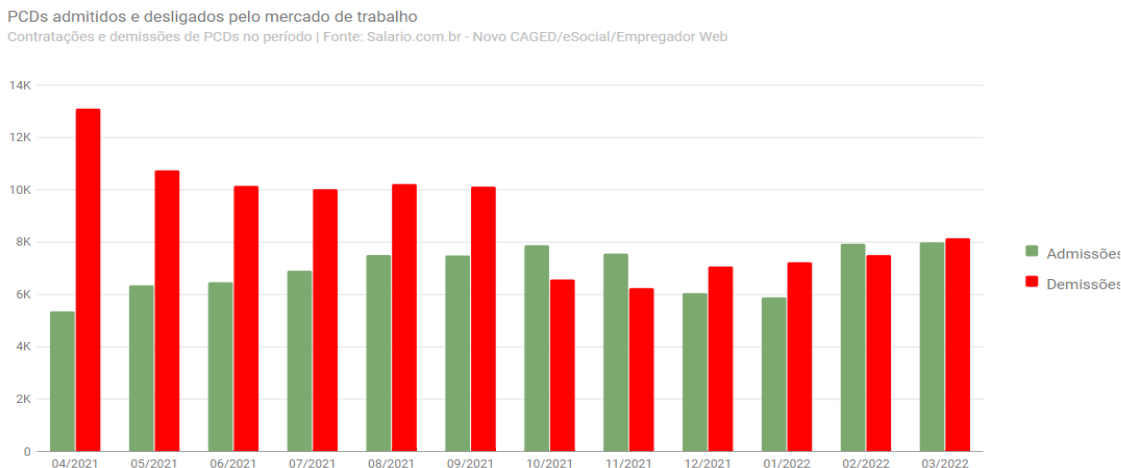
Fonte: Microdados do Caged

Elaboração: Subseção DIEESE/CUT-Nacional

(\*): Inclui os "Não identificados"

Divulgação: DIEESE, 2020, p. 17.

Segundo dados apurados pelo Portal Salário e divulgados pela Plataforma de Dados da Agenda 2030, houve cerca de 83.642 contratações formais de PCD e cerca de 107.370 demissões, resultando em um saldo negativo quando comparamos o período de abril/2021 até março/2022:



FONTE: (SALARIO, 2022)

A maior deficiência que possui registro de contratação, segundo o mesmo Portal, segue sendo a física, de modo que o setor que mais contrata PCDs é o comércio varejista, com destaque para o setor de produtos alimentícios (mercados). No cenário apresentado, é possível averiguar que, até setembro de 2021, o número de demissões se manteve alto, mesmo com o impedimento do ato pela Lei n. 14.020, artigo 17, que institui o Programa Emergencial de manutenção do Emprego e da Renda, vedando a demissão de pessoas com deficiência enquanto persistisse a Pandemia de Covid-19:

Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei:

I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses;

II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

III - os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, ficarão reduzidos pela metade;

IV - (VETADO); e

**V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada (grifamos). (BRASIL, 2020).**

Essa Lei e a MP n. 936 de 2020, que lhe deu origem, perderam a eficácia em 31 de dezembro de 2020, com a expiração dos efeitos do Decreto Legislativo n. 6 de 2020, que estabeleceu o estado de calamidade relacionado à emergência de saúde pública internacional, o Covid-19, posto que previa sua aplicação durante a vigência desse, em seu artigo 2, não havendo prorrogação.

Entretanto os efeitos relativos à estabilidade provisória no emprego, previstos no artigo 10 em ambas as normas, reverberaram após a extinção dessa, pois asseguravam o vínculo empregatício aos perceptores e beneficiários do programa pelo mesmo tempo em que tivesse ocorrida a redução da jornada de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho, incluindo os trabalhadores com deficiência.

#### 4.4. AÇÕES DIRIGIDAS À INSERÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Como vimos anteriormente, o direito ao trabalho para pessoas com deficiência não tinha tantas leis ou fundamentações que realmente proporcionassem oportunidade digna e igualitária de ingresso no mercado de trabalho, o que acontecia por uma obrigação legal, na maioria das vezes, mas vem se transformando em motivações reais para contratação com a evolução das políticas públicas que abarcam a inclusão e com o efetivo exercício dos direitos humanos.

Nesse contexto, é salutar compreender os processos que levaram ao desenvolvimento das políticas públicas brasileiras voltadas, não só para a inclusão no mercado de trabalho, mas também para o exercício do trabalho pelas pessoas com deficiência.

O direito internacional há muito converge para uma solidez relativamente à inclusão em geral, de modo que, desde 1978, o Brasil tem demonstrado sua preocupação e seu posicionamento em consonância com esse cenário, quando inseriu, por meio da Emenda Constitucional n. 12 na Constituição de 1967, o parágrafo único no artigo 49, que assim previa:

Artigo único - É assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:  
I - educação especial e gratuita;  
II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;  
III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários;  
IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos. (BRASIL, 1978).

A inserção dessa previsão na Constituição Federal também pode ser vista como impacto da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), publicada em 1948, mas que ainda assim levou quase duas décadas após a norma para ser implementada. Da mesma forma, a Convenção n. 111 de 1959, que trata da discriminação no emprego e profissão, também pode ser encaixada como influência na modificação, aplicada no ordenamento jurídico brasileiro após oito longos anos. Nota-se que a mudança de paradigmas em relação à inclusão das pessoas com deficiência, de modo geral, e a efetivação dessas normas em nosso país caminham a passos lentos e dificultosos ao longo dos anos.

Em razão do Decreto n 3.298 de 1999, uma das primeiras normas relativas à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por exemplo, o chamado trabalho protegido, sequer ensejaria vínculo de emprego em algumas situações, conforme explana Lorentz:

No entanto, nas oficinas de produção, só não se formará vínculo de emprego da PCD se ausentes os requisitos da relação de emprego, sobretudo o escopo de remuneração do empregado e ausência de subordinação com relação ao empregador (oficina); logo, as situações têm de ser analisadas em concreto, de forma muito cuidadosa para vetar-se a pura e simples precarização e exploração desta mão de obra. Em verdade, o trabalho da PCD nas oficinas de produção não gerará vínculo de emprego se, além destes fatores jurídicos citados, estas pessoas realmente receberem treinamento para atingir emancipação profissional ou pessoal. Mas este dispositivo tem de ser interpretado e aplicado com muita cautela para que não ocorram segregações às PCDs e o retorno à fase do assistencialismo, ou quiçá até pior, à fase da eugenia. (LORENTZ, 2016, p. 204).

Mais adiante em sua obra, Lorentz (2016) afirma que a conclusão dessas análises é a de que o autêntico trabalho protegido não pode ser identificado como figura jurídica do emprego, uma vez que as oficinas estariam mais próximas da figura jurídica que comercializa produtos e as pessoas com deficiência estariam mais próximas de serem identificadas como trabalhador autônomo e do trabalho educativo, caso a pessoa com deficiência em questão fosse menor de idade.

Nessa perspectiva, o trabalho celetista das pessoas com deficiência exercido pela chamada colocação competitiva, modalidade na qual se aplica a Lei n. 8.213 de 1991, recebeu diversas críticas, uma vez que a sistemática de cotas estaria favorecendo ainda mais a discriminação, pois seria cumprido somente por técnicas de punição dos empregadores (LORENTZ, 2016, p. 210). Dentre essas, a autora ainda assevera que o sistema não leva em conta os custos e benefícios, bem como inexistente planejamento e

avaliação, além da ausência da acessibilidade em geral, da educação inclusiva e a ausência de uma política séria de habilitação e reabilitação (p. 214).

Como circunstância de tais críticas, exige-se que a atuação dos órgãos públicos venha a forjar a aplicação das leis, vindo a proporcionar, dentre muitos outros direitos, o exercício do direito ao trabalho pelas pessoas com deficiência, vejamos:

A Justiça do Trabalho tem afirmado a eficácia das cotas de empregabilidade asseguradas às pessoas com deficiência tanto ao exigir que a oferta de vagas não se dê apenas como o cumprimento formal ou puramente cênico da exigência legal, sem o real compromisso de provê-las de modo a atender à expectativa de promover a isonomia substancial, quanto no rigor de não consentir a dispensa de empregado com deficiência em prejuízo - mesmo episódico ou temporário - da cota, ou seja, sem que outra pessoa, com igual ou outra deficiência seja admitida. Ao ordenar a reintegração do empregado com deficiência que foi despedido nessa circunstância (sem a contratação de outro trabalhador com deficiência que atenda à cota) a jurisprudência não pressupõe estabilidade no emprego, mas sim uma garantia social afinada com a necessidade de viabilizar a concretização do princípio isonômico. (CARVALHO, 2018, p. 69–70).

Neste íterim, tivemos ainda a Instrução Normativa (IT) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) n. 20, de 26 de janeiro de 2001, que dispunha sobre os procedimentos a serem adotados pela fiscalização do trabalho em relação ao exercício da atividade das pessoas com deficiência, revogada pela IT n. 98 de 2012.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) também realiza ações para fomentar a cultura de inclusão no âmbito interno, em termos quantitativos e qualitativos. Em razão da disparidade na admissão de PCD na Administração Pública, o órgão desenvolveu o projeto “MPT Acessível”, que tem por objetivo promover a participação tanto no órgão ministerial quanto em relação aos serviços da instituição (MPT, 2022).

A iniciativa compõe a atuação da Coordenadoria de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho, criada por meio da Portaria n. 273 de 2002, com o objetivo de definir estratégias coordenadas e integradas de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho.

O projeto é desenvolvido em três fases, iniciando com o recrutamento das pessoas com deficiência nos programas de estágio, em parceria com organizações regionais para coleta de dados no meio universitário; a segunda é divulgação do programa das vagas destinadas às pessoas com deficiência nas seleções; e realização e divulgação de matérias específicas com os estagiários, para fins de representatividade e projeção.

Outrossim, o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho lançaram, em outubro de 2021, um guia para orientar as empresas na inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. A iniciativa merece destaque por se tratar de valioso documento que reúne conceitos, legislação nacional e internacional, dados censitários e sugestão de aplicação desses no ambiente empresarial.

O ‘Bloco F’ da cartilha trata da implantação de um programa de inclusão em empresas inclusivas, evidenciando que a conscientização é peça chave para que um bom trabalho seja exercido pela pessoa com deficiência e para que haja uma boa convivência. Outro ponto interessante são as observações traçadas acerca da atração e recrutamento:

- Atenção: quem está sendo submetido ao processo de seleção é o candidato e não a sua deficiência.
- Às vezes, a preocupação com a definição da deficiência de um determinado candidato, suas características, prognóstico etc. são tão grandes que o potencial da pessoa, suas habilidades e capacidades ficam em segundo plano – isso deve ser evitado. O foco é na pessoa e não em suas limitações. (OIT; MPT, 2020, p. 130).

Mais adiante a cartilha aponta formas de retenção e engajamento dos profissionais com deficiência:

- A retenção de profissionais com deficiência é desejável para a empresa, considerando o investimento feito nas etapas anteriores (recrutamento, seleção, admissão) - assim como de profissionais sem deficiência.
  - É aconselhável – e ético - que a empresa retenha colaboradores que adquiriram uma deficiência, quando já pertenciam ao quadro: são profissionais com conhecimento acumulado. Nesse caso, é indicado desenhar uma estratégia para seu retorno ao trabalho, após o processo de reabilitação: retomar a atividade anterior ou identificar oportunidades em outras áreas.
  - O engajamento de colaboradores demanda:
    - clima organizacional inclusivo (acessibilidade atitudinal);
    - investimento em condições adequadas de acessibilidade: na parte arquitetônica, de comunicação e de procedimentos;
    - acesso às tecnologias assistivas, quando necessário.
- Condições satisfatórias de trabalho e de desenvolvimento pessoal e profissional favorecem a produção, o clima organizacional e contribuem para a permanência do colaborador. (OIT; MPT, 2020, p. 141).

O documento aborda questões amplas e necessárias às boas práticas empresariais quando há profissionais com deficiência no ambiente corporativo, uma vez que, nem sempre as pessoas sem deficiência se dão conta das necessidades dos colegas que a possuem, sendo importante que a perspectiva de ajuda mútua e acessibilidade se desenvolvam no ambiente.

Também em 2021, o MPT emitiu a Nota Técnica n. 1 de 2021 relativa à atuação do órgão no enfrentamento à discriminação dos estagiários e estagiárias com

deficiência, convocou os integrantes e parceiros da instituição a observarem uma série de orientações, dentre as quais se destacam:

[...] 3. GARANTIR condições acessíveis nas provas e nos processos seletivos de estagiárias e estagiários, identificando as adaptações necessárias no ambiente de trabalho das organizações concedentes de estágio e promovendo sua adequação, bem como as adaptações razoáveis requeridas em cada caso, o fornecimento de tecnologias assistivas, de agente facilitador e de apoio em sua realização, nos termos do art. 30 da Lei n. 13.146/2015; [...]

8- REALIZAR uma busca ativa por candidatas e candidatos com deficiência, na fase de recrutamento do estágio, junto às Instituições de Ensino, visando não apenas garantir o preenchimento do percentual mínimo estabelecido na lei, como também a ampla inclusão de estagiárias e estagiários com deficiência nas organizações concedentes de estágio;

9- . UTILIZAR como critério para a avaliação da existência de deficiência o Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado – IFBrM, devendo, contudo, abster-se de utilizar o grau de exigência adaptativa como mecanismo de exclusão de pessoas com deficiência candidatas às vagas de estágio; [...]. (MPT, 2021, p. 5–6).

Há que se considerar que a jurisprudência deve refletir a aplicação das leis existentes e em relação às normas já aplicáveis a Justiça do Trabalho muito tem avançado no contexto para alcançar a justiça social aqui delimitada, com decisões impactantes e adaptadas ao caso concreto.

Interessante destacar que a Justiça do Trabalho tem modificado seu entendimento jurisprudencial, relativamente à aplicação da Lei de Cotas, entendendo que a ausência de qualificação ou de interessados, sem a comprovação do esforço do empregador para preenchimento das vagas, não é justificativa para eximir-se da aplicação de multa ou da lavratura de Termo de Ajustamento de Conduta, conforme decisão proferida por unanimidade pelo Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo AIRR-184-37.2019.5.10.0017, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, em 4 de abril de 2022, que bem destaca em seu voto:

No caso dos autos, restou incontroverso que a recorrida não observou o percentual mínimo estabelecido em norma legal, a despeito de contar com 30 empregados portadores de deficiências em seu quadro funcional, conforme se verifica no Auto de Infração 21.132.105-2 emitido em fevereiro/2017. Essa situação repetiu-se anteriormente, ocasião em que a empresa fora autuada com base no mesmo dispositivo legal, conforme se verifica no AI-21.029.728-0 (ID c537e6e). A despeito de a empresa afirmar que não economiza esforços para encontrar pessoas com deficiência e reabilitados que possam ocupar um posto de trabalho, essa realidade não ficou evidenciada nos presentes autos. Os documentos referentes às tentativas de contratação de PNE's por meio de ofícios e em anúncios em jornais não autorizam o entendimento de que houve efetiva tentativa da empresa no preenchimento de cargos com pessoas com deficiência (ID 524223f, ID 126619a, ID 212bcd1, ID 3f02408). Com mais razão ainda, quando se constata que os anúncios só foram publicados após a penalidade implementada pelo auto de infração que se busca anular. Diante desse contexto e observando que a norma em referência possui natureza cogente, determinando a contratação de pessoas



com deficiência nos percentuais estabelecidos em lei, entendo que não há elementos nos autos que autorizem excluir a reclamada dessa obrigação. Saliento que, conforme Contrato Social (ID 67830e8), os serviços prestados pela recorrente englobam um amplo leque de áreas e funções, o que facilitaria o cumprimento da cota legal para portadores de deficiências (TST- AIRR-184-37.2019.5.10.0017- Relator Min. Maurício Godinho Delgado. Publicado em 04/04/2022.).

A Justiça Federal também possui destaque em relação à cooperação para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Durante o 1º Encontro Nacional de Acessibilidade e Inclusão, em 19 de setembro de 2019, a Juíza Daniela Tocchetto apresentou à sociedade o projeto desenvolvido junto à administração da Sessão Judiciária de Porto Alegre, entre os anos de 2017 e 2019.

Com fundamento no artigo 24 da Lei n. 8.666 de 1993, que dispensa a contratação mediante licitação para com associações sem fins lucrativos, foi firmada parceria com uma entidade gaúcha para a contratação direta de funcionários surdos, para que atuassem dentro das Varas Federais. A contratação seria para os cargos de copeira(o), contínuos, que fazem o transporte e organização dos processos, digitalizadores, além de uma pessoa responsável para realizar a facilitação da acessibilidade, que sabe se comunicar em LIBRAS, de modo que sua função é proporcionar o acesso e a utilização do espaço físico (CAVALHEIRO, 2019).

O Instituto Ethos é uma associação que possui parceria com vários setores, atuando em quatro grandes áreas: Direitos Humanos, Gestão para o Desenvolvimento Sustentável, Integridade e Meio Ambiente. Essa associação desenvolve uma série de estudos em parceria com mais de 500 empresas brasileiras com intuito de avaliar e contribuir com o trabalho decente, dentre outros objetivos, uma parceria de destaque na cooperação e implementação do direito ao trabalho, tanto para pessoas com deficiência, quanto para outros públicos discriminados.

Como consequência e impacto da Convenção de Nova Iorque, podemos destacar ainda a política pública para o pleno exercício dos direitos das pessoas com deficiência, além do ingresso ou reinserção no mercado de trabalho, criada em 2011, por intermédio do Decreto n. 7.612 de 2011, foi instituído o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver Sem Limite.

Tendo como base esse diploma internacional evidenciado no artigo 1 do Decreto, o Plano Viver Sem limite possui eixos voltados a educação, saúde, inclusão social e acessibilidade, tendo por diretrizes:

Art. 3º São diretrizes do Plano Viver sem Limite:

- I - garantia de um sistema educacional inclusivo;
- II - garantia de que os equipamentos públicos de educação sejam acessíveis para as pessoas com deficiência, inclusive por meio de transporte adequado;
- III - ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mediante sua capacitação e qualificação profissional;
- IV - ampliação do acesso das pessoas com deficiência às políticas de assistência social e de combate à extrema pobreza;
- V - prevenção das causas de deficiência;
- VI - ampliação e qualificação da rede de atenção à saúde da pessoa com deficiência, em especial os serviços de habilitação e reabilitação;
- VII - ampliação do acesso das pessoas com deficiência à habitação adaptável e com recursos de acessibilidade; e
- VIII - promoção do acesso, do desenvolvimento e da inovação em tecnologia assistiva. (BRASIL, 2011).

O plano prevê a adesão voluntária dos estados e municípios, implicando na responsabilidade de priorizar medidas para a promoção do exercício pleno dos direitos das pessoas com deficiência, com a realização de convênios, acordos de cooperação, ajustes ou instrumentos congêneres com órgãos e entidades públicas, consórcios públicos ou entidades privadas, com custeio parcial pela União.

A Avaliação biopsicossocial foi um dos grandes avanços relativos à organização dos dados de pessoas com deficiência, posto que as avaliações feitas por diferentes órgãos em diferentes esferas de governo serão centralizadas em um único banco de dados, que irá reconhecer a condição de deficiência daqueles que a solicitam, unificando as informações. Essa ferramenta possui previsão no artigo 92 da Lei Brasileira de Inclusão e passou a ser fomentada, em 2022, com uma análise inicial dos dados já fornecidos para a concessão de Benefícios de Prestação Continuada e Aposentadorias, junto ao Dataprev.

Conforme vimos anteriormente, o auxílio inclusão também é uma forma de cooperação para ampliar a renda e auxiliar as pessoas com deficiência a alcançar sua independência, nesse caso, especialmente a financeira, posto que os dados do RAIS de 2018 demonstraram que a maior parte desse grupo, cerca de 53,7%, recebem entre 1,1 e 2 salários mínimos (BRASIL, 2018b). Esse dado também é um indicador da efetividade das políticas do Benefício de Prestação Continuada gerenciado pela Secretaria Nacional de Assistência Social.

Diante desse contexto, é possível afirmar que a legislação brasileira está em conformidade com as normas internacionais de proteção ao trabalho e são aptas a promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Para responder tal questão, necessitamos ainda analisar a participação ampla das pessoas com deficiência na sociedade. Sua completude não se resume aos direitos

básicos e fundamentais, mas também a uma efetiva dignidade perante o outro que pode perfeitamente ser alcançada pela justiça social.

As ações afirmativas citadas neste estudo demonstram que a pessoa com deficiência vem ganhando voz e suas reivindicações têm sido ouvidas. Lorentz definiu a expressão como:

Ações afirmativas são tanto medidas adotadas por iniciativa pública, desde que encontrem previsão e proêmio constitucionais expressos, quanto medidas adotadas pela iniciativa privada, de forma obrigatória (em cumprimento de normas jurídicas), ou voluntária que tenham o escopo de promoção material, ou de igualdade substancial de minorias raciais, étnicas, em termos de gênero, de pessoas com deficiência, em termos etários etc. Estas minorias são consideradas não no aspecto numérico, mas em termos de efetivo exercício de direitos, ou considerando-se um grupo que se volta contra uma cultura dominante e o objetivo de promoção de sua igualdade substancial pode ser realizado em termos econômicos, políticos, culturais, laborais, educacionais, e outros sendo que em quaisquer destes casos deve haver também a meta final e maior de promoção da pluralidade, da diversidade de representações sociais, econômicas e da igualdade de oportunidades. (LORENTZ, 2016, p. 286–287).

Assim, o escopo de igualdade substancial de minorias, que a autora considera como pessoas em desvantagem no exercício de direitos, é a ferramenta para se aplicar à isonomia também nas relações de trabalho. Essas propostas servem, sobretudo, para modificar o meio social, trazer à tona uma nova realidade social, que são legitimadas pelo pluralismo jurídico e pela dignidade humana, calcadas ainda no Estado Democrático de Direito:

O paradigma procedimental do direito orienta o olhar do legislador para as condições de mobilização do direito. Quando a diferenciação social é grande e há ruptura entre o nível de conhecimento e a consciência de grupos virtualmente ameaçados, impõem-se medidas que podem "capacitar" os indivíduos a formar interesses, a tematizá-los na comunidade e a introduzi-los no processo de divisão do Estado. (HABERMAS, 1997, p. 185).

Dessa forma, pode-se dizer que, estabelecidas as condições mínimas de liberdade, igualdade, cidadania, saúde, educação, trabalho, dentre outras, trazidas pelas ações afirmativas, essas são de extrema valia para o reconhecimento da dignidade das pessoas com deficiência, de modo que as políticas públicas brasileiras devem ter como fundamento essencial o alcance da justiça social.

Conforme visto anteriormente, John Rawls acreditava que o utilitarismo (alcançando o maior número de pessoas satisfeitas) cometia o erro de não considerar as especificidades de cada pessoa e, em uma posição original de igualdade, que ele denomina véu da ignorância, as pessoas rejeitariam a premissa de um bem maior para um número (de pessoas) maior.

A necessidade de se considerar as pessoas com deficiência em suas particularidades foi reforçada por Rawls, quando identificou em sua teoria que existe necessidade de haver tolerância no que se refere às diferentes concepções morais e religiosas, de forma que a prática da justiça não deve ser em benefício de alguns em detrimento de outros, utilizando o exemplo prático dos juízes:

É claro que os juízes não podem invocar sua própria moralidade particular, nem os ideais e virtudes da moralidade em geral. Devem considerá-los irrelevantes. Não podem, igualmente, invocar suas visões religiosas ou filosóficas, nem as de outras pessoas. Devem, isto sim, apelar para os valores políticos que julgam fazer parte do entendimento mais razoável da concepção pública e de seus valores políticos de justiça e razão pública. Estes são valores nos quais acreditam de boa-fé, como requer o dever da civilidade, valores que se pode esperar que todos os cidadãos razoáveis e racionais endossem. (RAWLS, 2000, p. 287).

A busca pela justiça social, além da cidadania, participação, cooperação, não discriminação, exige a neutralidade e a equidade, de modo que sacrificar uma parcela de pessoas em desvantagem não parece uma boa solução para se alcançar esses valores, tampouco para o exercício dos direitos humanos e fundamentais.

A proposta de Michael Sandel acerca de um debate público e detalhista das divergências morais definitivamente pode levar à construção de uma sociedade justa e equânime. Entretanto, como o próprio questiona em sua obra, não há garantias de que a tentativa de composição pública possa levar ao consenso, o que confirma que a ideia é uma solução viável, mas pouco eficaz.

O debate realizado em sua obra analisa o contexto norte-americano, de modo que sua aplicação na sociedade brasileira carece de ajustes e adaptações. Indubitavelmente, as prioridades políticas e econômicas de ambos os países se assemelham em vários pontos, sobretudo na falha distribuição de renda.

O avanço na proteção legislativa dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência é significativo, o sistema desenhado para a inclusão na sociedade é regular, uma vez que ainda existem lacunas e abismos a serem cobertos por leis específicas. Muito embora as leis existam, boa parte delas carece de regulamentação, e, quando não, somente foram sedimentadas anos após a lei principal, uma omissão que cobra o prejuízo exatamente dos mais vulneráveis.

Destarte, é possível concluir que a legislação brasileira se encontra em conformidade com as normas internacionais, tendo acolhido tais normas e evoluído com o fim de torná-las status constitucional. Todavia nosso país ainda peca na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em razão de a legislação, muitas vezes,

carecer de regulamentação, que somente ocorre muito tempo após a inserção da norma no ordenamento jurídico.

Tal circunstância, talvez, poderia ser melhor abarcada pela combinação de duas das hipóteses de justiça social de Michael Sandel, com o debate público das necessidades das minorias e a propagação do respeito mútuo. Com sorte, as futuras gerações compreenderão acerca da profundidade do tema e encontrarão alternativas para se alcançar esse instituto em seu mais pleno significado, que andarão lado a lado com a paz mundial.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou analisar a conformidade da legislação brasileira com as normas internacionais relativamente à proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, bem como verificar sua aptidão na promoção da inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

A primeira parte do estudo buscou realizar um levantamento acerca da evolução histórica dos direitos humanos e fundamentais, bem como análise das fases da inclusão da pessoa com deficiência ao longo da história. Mais adiante, foi realizado estudo metódico a respeito da Convenção da ONU sobre Pessoas com Deficiência, com destaque para os direitos nela garantidos que serviram de base para este estudo.

Inicialmente, concluiu-se que as pessoas com deficiência passaram por um processo profundo de conscientização, com mudança de paradigmas e prioridades, até conquistarem respeito perante a sociedade e poderem exercer seus direitos de forma satisfatória, sejam eles direitos humanos, como o trabalho, ou fundamentais, como a cidadania.

Por conseguinte, foram debatidas as Convenções e Declarações da OIT com enfoque nas normas que promovem o direito do trabalho para pessoas com deficiência, como a Convenção 159, que busca valorizar a reabilitação e habilitação profissional dessas pessoas. Esse debate estabeleceu comparativo com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), questionando acerca do impulso do ordenamento jurídico brasileiro para a inclusão das PCDs no mercado de trabalho.

Aqui se apurou que o ordenamento jurídico está em conformidade com as normas internacionais no aspecto positivista, contendo importantes leis que buscam garantir a participação da pessoa com deficiência na sociedade, fomentando a acessibilidade e inclusão em todos os aspectos.

Ao final, foi analisado o conceito de justiça social a ser utilizado como ferramenta para o exercício do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, que se justifica pela necessidade de abrangência de todos os direitos humanos e fundamentais, que ultrapassa o conceito de cidadania.

Ademais, este estudo concluiu que, para um exercício efetivo da cidadania, em seu sentido amplo, é necessário o amparo do tripé: saúde, educação e trabalho. O direito à saúde é o primeiro amparo necessário para que a pessoa com deficiência venha a

nascer e crescer sem maiores intercorrências, apoio esse prestado às gestantes pelo Sistema Único de Saúde (SUS). A educação, nesse sentido, torna-se uma ferramenta indispensável para o desenvolvimento intelectual, motor e social dessas pessoas, proporcionando a possibilidade de qualificação profissional que nos leva ao trabalho, representando o ápice da vida independente da pessoa com deficiência.

Em que pesem as várias leis brasileiras, normas essas devidamente conformes às aquelas internacionais, há uma lacuna entre a positivação e sua garantia em nosso ordenamento, e a efetivação no mercado de trabalho, em face da ausência de regulação de muitos direitos, de modo que a cidadania, por si só, não é eficaz para a efetivação da inclusão.

Essa omissão prejudica o usufruto de direitos, prejudicando a completude da pessoa com deficiência, como ser digno e humano, ferindo a justiça social, que também pode ser interpretada como equidade. A justiça social possui vários outros vieses, entretanto, todos eles levam à observação desse instituto como a unificação de um grande bloco de direitos disponíveis: direitos humanos, fundamentais e sociais.

Destarte, a solução apresentada para a hipótese aqui exaustivamente debatida é a composição entre dois modelos de justiça, sugeridos por Michael Sandel, pelo debate público das necessidades das minorias e a modificação cultural das interpretações com o fim de se alcançar o respeito mútuo.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. M. de. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade**, v. 11, n. 2, p. 783–807, 2019.

ARENDT, H. **The origins of totalitarianism**. Nova York: Harcourt Brace Jovanovitch, 1993.

AZEVEDO, M. M. de; ROSSI, L.; FERNANDES, S. A. F. Trabalho e Educação: instrumentos de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. **REVISTA ELETRÔNICA PESQUISEDUCA**, v. 13, n. 29, p. 136–158, 21 mar. 2021.

BOBBIO, N. **A Era dos Direitos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1990.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 12 da Constituição Federal de 1967**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc12-78.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc12-78.htm)>. Acesso em: 14 maio. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>.

Acesso em: 1 nov. 2018.

BRASIL. **Lei n. 7853/1989**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm)>. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. **Lei n. 8.213/1991**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213compilado.htm)>. Acesso em: 4 abr. 2019a.

BRASIL. **Lei n. 8.112/1991**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)>. Acesso em: 8 maio. 2022b.

BRASIL. **Decreto n. 591/1992**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)>. Acesso em: 22 maio. 2022a.

BRASIL. **Decreto n. 592/1992**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm)>. Acesso em: 22 maio. 2022b.

BRASIL. **Lei n. 8.742/1993**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742compilado.htm)>. Acesso em: 8 maio. 2022.

BRASIL. **Lei n. 9.934/1996**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm)>. Acesso em: 5 out. 2021.

BRASIL. **Decreto Federal n. 3298/1999**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 19 set. 2021a.



BRASIL. **Decreto n. 3.298/1999.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 1 maio. 2022b.

BRASIL. **Lei n. 10.097/ 2000.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm)>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.436/2002.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm)>. Acesso em: 7 maio. 2022.

BRASIL. **Decreto n. 6949.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 12 maio. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 7612.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm)>. Acesso em: 15 maio. 2022.

BRASIL. **Lei n. 13.146/2015.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 5 abr. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 9.522/2018.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9522.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9522.htm)>. Acesso em: 19 out. 2021a.

BRASIL. **O que é o SUAS?** Disponível em: <<https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/servicos-e-programas-1/o-que-e>>. Acesso em: 7 maio. 2022a.

BRASIL. **Proteção Especial para Pessoas com Deficiência e Idosas.** Disponível em: <<https://www.gov.br/cidadania/pt-br/acoes-e-programas/assistencia-social/servicos-e-programas-1/servico-de-protecao-social-especial-para-pessoas-com-deficiencia-idosas-e-suas-familias>>. Acesso em: 7 maio. 2022b.

BRASIL. **Lei nº 14.020.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm)>. Acesso em: 11 maio. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14176/2021.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14176.htm)>. Acesso em: 8 maio. 2022a.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.116/2022.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm#art28](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1116.htm#art28)>. Acesso em: 8 maio. 2022.

BRASIL, M. da E. **Portaria n. 3.284.** Disponível em: <<http://www.prograd.ufu.br/legislacoes/portaria-no-3284-de-7-de-novembro-de-2003-acessibilidade>>. Acesso em: 5 out. 2021.

BRASIL, M. da E. **Relatório Anual de Informações Sociais -RAIS**. Brasília/DF: ME, 2018b. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais/rais-2018>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL, M. DA E. **Relatório Anual de Informações Sociais- RAIS- Ano Base 2020**. Brasília/DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 30 nov. 2021b. . Acesso em: 11 maio. 2022.

BRASIL, P. da I. DO T. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 20 jun. 2021c.

CAMPELLO, L. G. B.; SILVEIRA, V. O. da. Cidadania e direitos humanos. **Revista Interdisciplinar do Direito - Faculdade de Direito de Valença**, v. 8, n. 01, p. 87–104, 15 dez. 2011.

CARVALHO, A. C. L. de. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos: abordagem crítica, após a reforma trabalhista no Brasil, dos princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade, sustentabilidade, autodeterminação coletiva e operabilidade**. [s.l: s.n.].

CAVALCANTI, T. N.; TREVISAM, E. A “Abordagem das capacidades” na teoria de Amartya Sen Sobre o desenvolvimento humano. **Revista Jurídica**, v. 1, n. 54, p. 173–192, 29 mar. 2019.

CAVALHEIRO, D. T. **Inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho**. . Em: 1º ENCONTRO NACIONAL DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO. Brasília/DF: 19 set. 2019. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=m4yugwEFYMA>>. Acesso em: 14 maio. 2022

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13,467/2017**. São Paulo, SP, Brasil: LTr, 2017.

DIEESE, D. I. DE E. E E. S. **Nota Técnica - NT nº 246 - Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência - outubro/2020**, 20 nov. 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html>>. Acesso em: 21 nov. 2021

FÉLIX, Y. DA S.; NASCIMENTO, J. P. R. **TRABALHO DECENTE E REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES: NOTAS SOBRE OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL FRENTE À LEI N. 13.467/2017**. 1. ed. São Paulo, SP: Instituto de Desenvolvimento Humano Global, 2020. v. 1

FERNANDES, C. **Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.htm>>. Acesso em: 13 out. 2021.

FRANÇA, T. H. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. **Lutas Sociais**, v. 17, n. 31, p. 59–73, 31 dez. 2013.

FRANCO, A. A. DE M. **Direito Constitucional, Teoria da Constituição, as Constituições do Brasil**. Rio de Janeiro: Forense, 1976.

GARCIA, M. L. As “gerações” de Direitos Humanos segundo Norberto Bobbio: sua utilidade didática para a educação à cidadania no Brasil e na América Latina. Em: **A CONTINGÊNCIA DOS DIREITOS HUMANOS: BOBBIO VERSUS RORTY (THE CONTINGENCY OF HUMAN RIGHTS: BOBBIO VERSUS RORTY)**. [s.l: s.n.], p. 127–162.

GUGEL, M. A. **Novos comentários à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 3a. edição, revisada e atualizada ed. Brasília: Presidência da República, Secretaria de Direitos Humanos-SDH, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência-SNPD, 2014.

HÄBERLE, P. **Estado constitucional cooperativo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

HABERMAS, J. **Direito e democracia**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. v. 2

LAFER, C. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. Sao Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEONARDO, F. M. **Principais alterações jurídico-cíveis com o advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Revista Direito & Dialogicidade, v. 7, n. 2, p. 78–94, 30 jun. 2021.

LOCKE, J. **Segundo tratado sobre o governo civil e outros escritos: ensaio sobre a origem, os limites e os fins verdadeiros do governo civil**. Petrópolis: Vozes, 2006.

LORENTZ, L. N. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência**. 2. ed. São Paulo, SP: LTr, 2016. v. 1

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar: o que ??? Por quê??? Como fazer?** São Paulo, SP: Moderna, 2003.

MOLINA, A. A.; MAZZUOLI, V. de O. **O controle de convencionalidade da reforma trabalhista**. *Dat@venia*, v. 9, n. 1, p. 34–49, 15 jun. 2018.

MOREIRA, A. J. **O que é discriminação?** 2a reimpressão editada ed. Belo Horizonte, MG: Letramento, 2017.

MPT, M. P. DO T. **Nota Técnica nº 01/2021**, 2021. Disponível em: <[https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-no01-2021-atuacao-do-mpt-no-enfrentamento-a-discriminacao-de-estagiarias-e-estagiarios-com-deficiencia/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-no01-2021-atuacao-do-mpt-no-enfrentamento-a-discriminacao-de-estagiarias-e-estagiarios-com-deficiencia/@@display-file/arquivo_pdf)>. Acesso em: 22 maio. 2022

MPT, M. P. DO T. **MPT Acessível**, 2022. Disponível em: <[https://midia-ext.mpt.mp.br/coordigualdade/projetos/mptacessivel/mpt\\_acessivel.pdf](https://midia-ext.mpt.mp.br/coordigualdade/projetos/mptacessivel/mpt_acessivel.pdf)>. Acesso em: 22 maio. 2022

OIT, O. I. DO T. **Declaração de Filadélfia**, 10 maio 1944. Disponível em: <<https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>>. Acesso em: 30 ago. 2021

OIT, O. I. DO T. **Convenção nº 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.** Documento geral. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 7 set. 2021.

OIT, O. I. DO T. **Convenção nº 117- Política Social- objetivos e padrões básicos.** Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312262:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312262:NO)>. Acesso em: 12 set. 2021.

OIT, O. I. DO T. **Convenção nº 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** Documento geral. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236165/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 23 ago. 2021.

OIT, O. I. DO T. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.** Documento geral. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS\\_336958/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336958/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 out. 2021.

OIT, O. I. DO T. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa,** 10 jun. 2008. Disponível em: <[https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_711685/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_711685/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 out. 2021

OIT, O. I. DO T. **Visão da OIT.** Documento geral. Disponível em: <[http://www.ilo.org/lisbon/quem-somos/WCMS\\_554954/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/lisbon/quem-somos/WCMS_554954/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 7 set. 2021.

OIT, O. I. DO T. **História da OIT (OIT Brasília).** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 28 ago. 2019.

OIT, O. I. DO T. **Missão e Impacto da OIT.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 7 set. 2021a.

OIT, O. I. DO T. **Como funciona a OIT.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 7 set. 2021b.

OIT, O. I. DO T.; MPT, M. P. DO T. **Incluir: O que é, Como e por que fazer?** Brasília/DF, 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_821892.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_821892.pdf)>. Acesso em: 14 maio. 2022.

OMS, O. M. DA S. **World report on disability,** 2011. Disponível em: <<https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789241564182>>. Acesso em: 28 ago. 2021

ONU, O. DAS N. U. **Liga das Nações | UN GENEVA.** Disponível em: <<https://www.ungeneva.org/en/history/league-of-nations>>. Acesso em: 25 jul. 2021a.

ONU, O. DAS N. U. **Declaração Universal dos Direitos Humanos | As Nações Unidas no Brasil**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>, <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 1 ago. 2021b.

ONU, O. DAS N. U. **Pacto Global Pacto Global das Nações Unidas**. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/a-iniciativa>>. Acesso em: 8 ago. 2021c.

PAMPLONA FILHO, R.; LINS ROCHA, M. O Controle de Convencionalidade como Mecanismo Efetivador do Direito Humano Fundamental ao Trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 229, 11 dez. 2019.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 13. ed., revista e atualizada ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

PRIES, L. **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. 1. ed ed. México: Colegio de México : Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales : Universidad Autónoma Metropolitana : Fondo de Cultura Económica, 2000.

RAWLS, J. **Uma teoria da justiça**. Tradução: Almiro Pisetta. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

RAWLS, J. **O liberalismo político**. Brasília/DF: Instituto Teotônio Vilela, 2000.

SALARIO. **Mercado de Trabalho Pessoas Com Deficiência - Salários PCDSalario.com.br - Pesquise Salários, Mercado de Trabalho e Média Salarial**, 2022. Disponível em: <<https://www.salario.com.br/tabela-salarial/salarios-pcd-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 11 maio. 2022

SANDEL, M. J. **Justiça: O Que é Fazer a Coisa Certa?** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre/RS: Livraria do Advogado, 2002.

SARLET, I. W. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 13. ed. [s.l.] Livraria do Advogado, 2018.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. [s.l.] WVA(r) Editora e Distribuidora Ltda, 1999.

SETUBAL, J. M.; FAYAN, R. A. C. (EDS.). **Lei Brasileira de Inclusão Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

SILVA, O. M. DA. **Epopeia ignorada- Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje São Paulo**. Edição de mídia ed. São Paulo, SP: Editora Faster, 2009.

SILVEIRA, V. O. DA. Direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiência. **Prisma Jurídico**, v. 12, n. 2, p. 479–516, 2013.

SILVEIRA, V. O. DA; MEYER-PFLUG, S. R. Tratados de Direitos Humanos e a evolução jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal. Em: **A Problemática dos Direitos Humanos Fundamentais na América Latina e na Europa- Desafios materiais e eficaciais**. Joaçaba: UNOESC, 2012. v. 1.

STJ, S. T. DE J. **Após Estatuto da Pessoa com Deficiência, incapacidade absoluta só se aplica a menores de 16 anos**. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/02072021-Apos-Estatuto-da-Pessoa-com-Deficiencia--incapacidade-absoluta-so-se-aplica-a-menores-de-16-anos.aspx>>. Acesso em: 11 out. 2021.

SUPIOT, A. **O Espírito da Filadélfia**. 1. ed. [s.l: s.n.].

TRIVISONNO, A. T. G. Direitos Humanos e Fundamentais: Questões Conceituais. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, v. 21, n. 1, p. 7–18, 30 jun. 2020.

VOERMANS, M. A. C. et al. The value of competitive employment: In-depth accounts of people with intellectual disabilities. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 34, n. 1, p. 239–249, 2021.