



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

FERNANDO ANTONIO SILVA DE BRITO FIRMEZA

**DIREITO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DO
ASSISTENCIALISMO ESTATAL À REAL EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS: ANÁLISE DA REALIDADE DOS TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA DO TRANSPORTE PÚBLICO COLETIVO DO MUNICÍPIO DE
FORTALEZA**

FORTALEZA

2016

FERNANDO ANTONIO SILVA DE BRITO FIRMEZA

**DIREITO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DO
ASSISTENCIALISMO ESTATAL À REAL EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS
FUNDAMENTAIS: ANÁLISE DA REALIDADE DOS TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA DO TRANSPORTE PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA**

Monografia submetida à coordenação do Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Professora Doutora Beatriz Rêgo Xavier

FORTALEZA

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca da Faculdade de Direito

F524d

Firmeza, Fernando Antonio Silva de Brito.

Direito do trabalho das pessoas com deficiência, do assistencialismo estatal à real efetivação dos direitos fundamentais: análise da realidade dos trabalhadores com deficiência do transporte público coletivo do município de Fortaleza / Fernando Antonio Silva de Brito Firmeza. – 2016.

75 f.: il. color. ; 30 cm.

Monografia (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2016.

Orientação: Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier.

1. Direito do trabalho. 2. Pessoas com Deficiência Emprego Legislação. 3. Transportes. I. Título.

CDD 344



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
COORDENADORIA ACADÊMICA

ATA DE DEFESA PÚBLICA PRESENCIAL DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

As 14 h 00 min, do dia 01, do mês de FEVEREIRO, do ano 2016, A.D., teve

início, na sede da FACULDADE DE DIREITO, da UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ, sito na Praça Clóvis Beviláqua, sem número, em Fortaleza, capital do Estado do Ceará, República Federativa do Brasil, a

defesa pública de Trabalho de Conclusão de Curso do(a) discente:

FERNANDO ANTÔNIO SILVA DE SAITO FERREIRA

sob o título: TÍTULO DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DO ASSISTENCIALISMO ESTATAL À BEM ESPERANÇADOS DIREITOS.

perante a Banca Examinadora, presidida pelo(a) respectivo(a) Professor(a) Orientador(a),

BEATRIZ REGO XAVIER

que se fez acompanhar dos dois outros examinadores, o(s) Professor(es):

MILENA SOUSA DE OLIVEIRA

ISAAC RODRIGUES CUNHA

Exercida a defesa no tempo regulamentar, e considerando a Banca Examinadora, a prestação¹ final obtida, declarou, o seu Presidente, que estava APROVADO, () SUB REFORMULAÇÃO,² () REPROVADO, o apresentado TCC e a sua respectiva defesa, atribuindo ao conjunto a nota:³

8,0) 01 70 VIRGULA ZERO

Seguente ao resultado, o Presidente fez redigir, ler e ser firmada a presente ata, em duas vias, que foi imediatamente encaminhada, para registro, no CAVÃO DE REGISTRO DE RESULTADO DE DEFESA PÚBLICA PRESENCIAL DE TCC, na Secretaria da COORDENADORIA ACADÊMICA desta Faculdade. Ocorrida a aprovação, remanada, o Presidente, ao presidente, o horas de entrega, em até cinco dias úteis, contados de hoje, das três vias de discos ópticos (CD-ROMs), já editados com as correções apontadas nesta defesa, na mencionada Secretaria, nos termos da PORTARIA CPA-FDUFC Nº DOIS, DE 1º DE OUTUBRO DE 2012, publicado no sítio eletrônico da Faculdade. Assinaturas:

Professor Orientador e Presidente da Banca [Assinatura]

Professor Examinador 1 [Assinatura]

Professor Examinador 2 [Assinatura]

Disscente Defensor(a) [Assinatura]

¹ Nos termos do Regulamento de UFCE, combinado ao Art. 18 do Regulamento de TCC, de 1º de março de 2009, a prestação máxima para aprovação em defesa pública corresponde à nota sete (7,0) e tem como critérios o mérito técnico, correção gramatical e metodológica, análise sintática, clareza, coesão e análise da linguagem: fluência, coerência, adequação e segurança na argumentação e respeito às exigências de (re)escrita; avaliação jurídica do tema; análise de metodologia clássica utilizada; pertinência, relevância, completude e atualidade da bibliografia empregada; e relevância contribuições jurídicas e profissionais da monografia.

² Após a reformulação, de acordo com o Regulamento de TCC, de 1º de março de 2009, artigo 21, a hipótese de redefesa de reformulação; a banca, pelo Presidente, na mesma sessão pública de defesa, comunicará a todo os alunos e de divulgar a data de defesa, ao longo do período § 1º. O discente terá o prazo máximo de sete dias úteis para protocolar a defesa reformulada na Secretaria de Coordenação de Assessoria Jurídica, que, até o final, terá o cargo de TCC reformulada ao Presidente de Banca, § 2º. Recusado o TCC reformulada, o discente terá preferência, na Secretaria de Coordenação de Assessoria Jurídica, nove dias úteis para a defesa de recurso, em no máximo (três) dias após o recebimento, sendo declarado o resultado final § 3º. Será considerado automaticamente reprovado o TCC em reformulação apresentada fora do prazo previsto no § 1º deste artigo.

³ Nota escrita por extenso e em algarismo com escala de 0 (zero) a 10 (dez), e, no máximo, uma (uma) decimal. Ex: "Seis vírgula cinco (6,5)".

A meus pais, irmãos e irmã, por tudo que me
sempre significaram, significam e significarão.

AGRADECIMENTOS

A Deus, nome inequívoco dentre os tantos místicos que encontrei, sempre à procura de mim mesmo, por toda dádiva recebida.

À minha família, por tudo que me ensinou e ensina.

À Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier, pelo zelo e extrema paciência com que me orientara na realização da presente pesquisa, e aos mestrandos Milena Sousa de Oliveira e Isaac Rodrigues Cunha, por se prontificarem a compor a respectiva Banca Examinadora.

Aos meus amigos por todos os momentos bons e ruins.

Aos demais professores da Centenária Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará.

Aos servidores técnico-administrativos e terceirizados que também fazem a Salamanca.

A todos, meu MUITO OBRIGADO!

“Ele faria da queda um passo de dança, do medo
uma escada, do sono uma ponte, da procura um
encontro” (Fernando Sabino)

RESUMO

O presente trabalho, através de pesquisa bibliográfica e também uma breve pesquisa de campo, busca analisar a evolução e alguns aspectos do direito do trabalho das pessoas com deficiência. Busca-se, também, apresentar de maneira bem sucinta, a condição do trabalhador com deficiência do transporte público de Fortaleza, de modo majoritariamente quantitativo. Aborda-se a temática levando em consideração alguns dos mais recentes avanços na legislação sobre o tema, tais como a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei 13.146/2015.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Direito do Trabalho. Transporte Público Coletivo. Fortaleza.

ABSTRACT

This paper, by applying a bibliographical research and also a short field research is to analyze the evolution and some aspects of labor law for people with disabilities. The aim is to also present well succinctly, the condition of the disabled worker of the public transport of Fortaleza, of mostly quantitative manner. Deals with the subject taking into account some of the latest advances in legislation on the subject, such as the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the Statute of the Person with Disabilities Law 13,146 / 2015.

Key-words: People with Disabilities. Labor Law. Public Colective Transport. Fortaleza.

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 – Classificação de trabalhadores por empresa de ônibus e percentual de trabalhadores com deficiência..... | 64 |
|--|----|

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 1 O DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..... | 12 |
| 1.1 O sistema internacional de proteção da pessoa com deficiência..... | 12 |
| 1.2 A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência..... | 17 |
| 1.3 A Ratificação da CDPD e sua repercussão no ordenamento jurídico pátrio..... | 23 |
| 1.4 O direito ao trabalho e as pessoas com deficiência..... | 27 |
| 1.4.1 <i>O Direito ao Trabalho e as Regulamentações da OIT.....</i> | <i>28</i> |
| 1.4.2 <i>Outras Fontes Do Direito Internacional Do Trabalho.....</i> | <i>31</i> |
| 1.4.3 <i>O Direito ao Trabalho e a Realidade Brasileira.....</i> | <i>35</i> |
| 1.4.4 <i>Breves comentários sobre a lei 13.146 (estatuto da pessoa com deficiência).....</i> | <i>42</i> |
| 2 MECANISMOS DE INCLUSÃO SOCIAL E O DIREITO AO TRABALHO..... | 44 |
| 2.1 Igualdade Substancial: ilusão inaucansável?..... | 44 |
| 2.2 Ações afirmativas especialmente necessárias..... | 46 |
| 2.3 Aspectos jurídicos relevantes na análise da Lei de Cotas..... | 52 |
| 3 PESQUISA DE CAMPO E APERTADA ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS..... | 63 |
| 3.1 Números referentes à contratação de trabalhadores com deficiência do transporte público de Fortaleza..... | 63 |
| 3.1.1 <i>Acessibilidade dos Veículos, Garagens e Escritórios.....</i> | <i>63</i> |
| 3.1.2 <i>Números de Trabalhadores com e sem deficiência.....</i> | <i>64</i> |
| 3.2 Entrevista com trabalhadores com deficiência do transporte coletivo público de Fortaleza..... | 65 |
| 3.2.1 <i>Entrevista com João Neves Nascimento, trocador na empresa Siará Grande.....</i> | <i>65</i> |
| 3.2.2 <i>Entrevista com Maria Carla Santos Gouveia, auxiliar administrativa da Empresa Siará Grande.....</i> | <i>66</i> |
| 3.2.3 <i>Entrevista com Gustavo Andrade Sousa, mecânico da empresa São José.....</i> | <i>67</i> |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 70 |
| REFERÊNCIAS..... | 71 |

| | |
|---|-----------|
| APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA APLICADA AOS TRABALHADORES DO TRANSPORTE PÚBLICO COLETIVO DE FORTALEZA..... | 74 |
|---|-----------|

INTRODUÇÃO

É sabido que as pessoas com deficiência vivem uma época de mudança em sua realidade, e com elas a sociedade como um todo. Durante grande parte da história da humanidade, as pessoas com deficiência eram marginalizadas, ou até mesmo mortas, pelo fato de não se enquadrarem no perfil de utilidade para seu espaço social.

Com as mudanças sociais advindas do transcurso do tempo, aqueles indivíduos que antes eram isentos de quaisquer direitos, passaram a ser defendidos pelo Estado, devido a uma grande evolução dos Direitos Humanitários. Essa evolução acabou desencadeando uma série de Cartas, traduzidas em outros instrumentos de acordo entre os povos.

Uma das mais importantes “cartas” é a Declaração Universal dos Direitos do Homem, onde o respeito aos direitos de um mínimo existencial não se dá mais pelo fato do indivíduo pertencer a uma nação ou continente, mas somente por ser humano.

Apesar do grande avanço, no que concerne às pessoas com deficiência, algo de primordial permanência errada, elas não eram sujeitos de seu próprio direito, dependiam de auxílio, assistência. Eram normas que garantiram e garantem a assistência (ainda fundamental), mas que ainda as deixam à margem da sociedade, de certa maneira.

Com intensa luta dos movimentos sociais ligados a esses indivíduos e, por suposto, dos próprios, o quadro começou a mudar. A real efetivação dos seus direitos fundamentais passou a acontecer. E é sobre essa evolução que este trabalho trata.

Será traçada uma trajetória de legislações que vieram a garantir o quadro atual de direito do trabalho das pessoas com deficiência, dando ênfase à Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto 6949/2009).

Será analisada, também, a situação da inclusão e das ações afirmativas já praticadas no Brasil, além de compará-las com as realizadas em alguns outros países.

Por fim, migrando de uma abordagem mais universal, será mostrado um pequeno recorte de como essas legislações e ações afirmativas, além da luta diária dos movimentos sociais, repercutiu nas empresas de transporte público coletivo de Fortaleza. Será feita uma apertada análise de dados colhidos em visitas às empresas e ao sindicato que as representa, além de breves entrevistas com alguns dos seus trabalhadores.

1 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Antes de discorrer especificamente a respeito do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, destacando alguns documentos jurídico-políticos internacionais e nacionais dedicados a matéria, assim como dados estatísticos relativos ao panorama brasileiro, é salutar pontuar algumas considerações a respeito do sistema internacional de proteção à pessoa com deficiência, haja vista sua intrínseca relação com a temática sob análise.

1.1 O sistema internacional de proteção da pessoa com deficiência

Como antecessores históricos dessa proteção, tem-se a criação do Direito Humanitário, a Liga das Nações e, ainda, a Organização Internacional do Trabalho. Logo, sem a menor dúvida que foi no pós-segunda guerra mundial que os direitos humanos ficaram mais robustos de forma mais relevante em sua vertente universal, acarretando a feitura de um crescente número de tratados internacionais sobre o tema, o que impulsionou o surgimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, em reação aos males e atrocidades perpetradas pelos regimes totalitários “Nazi-Fascistas”, constituindo-se num dos mais modernos ramos do Direito Internacional.

Portanto, o Direito Internacional dos Direitos Humanos surge em meados do século XX, com o objetivo de criar um efetivo sistema de proteção internacional de tais direitos, haja vista que se nutre a esperança que tal ente seja capaz de impedir violações aos direitos humanos da mesma magnitude daquelas ocorridas no Holocausto.

Nesse diapasão, fortalece-se a ideia de que os direitos humanos são de interesse global, e não apenas de cada país, o que ocasiona uma relativização do conceito tradicional de soberania, eis que os Estados, com a assinatura e ratificações dos tratados internacionais pactuados, passam a permitir formas de monitoramento e responsabilizações internacionais a serem implementadas por órgãos internacionais.

Ademais, é com o Direito Internacional dos Direitos Humanos que ocorre uma ampliação dos sujeitos de direito admitidos pelo Direito Internacional, haja vista que além dos Estados

soberanos, os indivíduos passam a serem considerados sujeitos de direito internacional, adquirindo o direito de petição aos órgãos designados pelos tratados.¹

Como marco inicial do Direito Internacional dos Direitos Humanos pode-se citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, produzida pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, declaração essa que é considerada um código de princípios e valores universal, a ser seguido e respeitado por todos os Estados que nela são acreditados.

De todo modo, é inegável que a Declaração Universal dos Direitos Humanos inspirou, e ainda inspira, os tratados internacionais que lhe seguiram, contribuindo para a formação do sistema internacional de proteção dos direitos humanos.

Cabe ressaltar que não há apenas um único sistema de proteção dos direitos humanos, mas diversos, tais como o sistema da ONU, o da Europa, o das Américas, o da África, o das mulheres, o das pessoas com deficiência etc. Esses sistemas podem ser didaticamente classificados quanto ao âmbito de sua proteção, e neste caso ter-se-á o sistema global e o regional de proteção, e quanto ao sujeito da proteção, visualiza-se o sistema geral e o particular de proteção dos direitos humanos.²

O sistema global de proteção dos direitos humanos formou-se no âmbito das Nações Unidas, sendo integrado tanto por instrumentos de alcance genérico de proteção, tais como os Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos e de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais de 1966, quanto por instrumentos pontuais de proteção, que focalizam a repressão de um tipo específico de violação dos direitos humanos, tal como a tortura, a discriminação de gênero, de idade, de raça, de cor etc.

Em paralelo ao sistema global de proteção dos direitos humanos, desponta-se o sistema regional de proteção, o qual possui, como finalidade internacionalizar o respeito e proteção aos direitos humanos no âmbito regional, mais precisamente na Europa, América e África.

Registre-se que, no sistema particular de proteção, há um destaque às características peculiares de determinado grupo humano, principalmente aqueles considerados minoria, por isso o sujeito de direito passa a ser visto em sua especificidade, em razão de sua vulnerabilidade sociocultural. Nesse contexto, busca-se uma efetivação dos direitos humanos de grupos

¹MAZZUOLI, Valério de Oliveira, **Curso de Direito Internacional**. São Paulo, Revistas dos Tribunais, 2015.

²PIOVESAN, Flávia, **Temas de Direitos Humanos**, 8ª edição. São Paulo, Saraiva, 2014.

minoritários e/ou vulneráveis, como por exemplo, em nosso âmbito de estudo, as pessoas com deficiência.

O sistema geral de proteção, por sua vez, é voltado para todos os humanos, não valorando especificamente essa ou aquela característica, mas apenas o fato de ser do gênero humano, igualando todos em sua abstração e generalidade.³

Logo, como se pode verificar, no âmbito do sistema global de proteção dos direitos humanos, assim como no regional, é possível a coexistência simultânea de sistema de proteção geral e particular (ou específico), uma vez que todos os sistemas (global, regional, geral e particular) são complementares entre si, convivendo todos em relação de equilíbrio, eis que todos são inspirados nos valores e princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em conjunto com os Pactos Internacionais dos Direitos Civis e Políticos e Econômicos, Sociais e Culturais formam o que os estudiosos do assunto denominam de *Bill of Rights*.

Nesse diapasão, é possível que um mesmo direito humano se encontre protegido em mais de um sistema internacional de proteção. Logo, é prerrogativa do ser individual que sofre a violação optar pelo sistema que lhe apresentar o aparato mais favorável à proteção do seu direito, uma vez que os sistemas referidos interagem em benefício do indivíduo.

É conveniente ainda destacar que a responsabilidade primária na proteção dos direitos humanos é do Estado soberano, falhando as instituições nacionais, só então a responsabilidade da proteção caberá à comunidade internacional, de forma subsidiária.⁴

Cabe inicialmente salientar que a pessoa com deficiência, pelo simples fato de pertencer ao gênero humano, é sujeito de direito em todo e qualquer sistema global-geral de proteção dos direitos humanos, bem como nos sistemas regionais-gerais, observando sua vinculação territorial com o sistema regional respectivo.

De acordo com Luiz Alberto David Araújo⁵, as duas grandes guerras mundiais podem ser vistas como um marco na temática da proteção das pessoas com deficiência, eis que tais guerras tiveram como consequência crassa um aumento significativo de pessoas com deficiência, tanto na esfera de locomoção como na de visão e de audição.

³MAZZUOLI, Valério de Oliveira, **Curso de Direito Internacional**. São Paulo, Revistas dos Tribunais, 2015.

⁴MAZZUOLI, Valério de Oliveira, **Curso de Direito Internacional**. São Paulo, Revistas dos Tribunais, 2015

⁵ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994

Contudo, considerando o recorte metodológico escolhido para este estudo, a análise aqui desenvolvida será vinculada ao sistema global-particular de proteção à pessoa com deficiência, mais precisamente, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e normas dela correlatas.

Ressalte-se que, além das declarações, pactos e convenções internacionais elaborados no período pós-Segunda Guerra Mundial, tal como o *Bill of Rights*, existem diversos documentos internacionais que se dedicaram a construir o sistema específico de proteção a pessoas com deficiência¹⁴⁵, dentre os quais se podem citar: a) Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardamento Mental, de 1971; b) Declaração dos Direitos da Pessoa Surda e Cega, de 1971; c) Declaração dos Direitos do Impedido, de 1975; d) Resoluções da Organização Mundial de Saúde para a Prevenção de Deficiências e Reabilitação, de 1976; e) Declaração dos Direitos da Criança, de 1979; f) Normas Internacionais do Trabalho sobre a Readaptação Profissional da OIT, de 1983; g) Normas sobre a Igualdade de Oportunidades para as pessoas portadoras de deficiência, da Assembleia Geral da ONU, de 1993; h) Declaração de Salamanca, de 1994; i) Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, de 1999.⁶

Entre tantos importantes documentos internacionais de proteção ao grupo vulnerável ora em estudo, cabe aqui pontuar a importante contribuição advinda da OIT na proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência, em particular a promoção e proteção ao direito ao trabalho, conforme se verifica na formulação da Convenção n. 159, que entrou em vigor no plano internacional em 20 de junho de 1985 e no Brasil em 18 de maio de 1990.

A mencionada convenção da OIT discute política de readaptação profissional e emprego à pessoa com deficiência, que, tendo como fundamento jurídico o Princípio da Igualdade e da Não Discriminação, princípios estes que são considerados desdobramentos do supra Princípio da Dignidade Humana, foca sua atenção na vertente promocional, com o intuito de incluir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por meio da igualdade de oportunidades e emprego a ser efetivada através de ações afirmativas pelos Estados-Membros, se preciso for.

Portanto, verifica-se que as disposições da referida convenção da OIT se encontra em harmonia com o teor do art. 37, VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB,

⁶MAZZUOLI, Valério de Oliveira, **Curso de Direito Internacional**. São Paulo, Revistas dos Tribunais, 2015

o qual consagra uma política de cotas ao ingresso no serviço público das pessoas com deficiência, mediante uma reserva percentual de cargos e empregos públicos.

No mesmo sentido da Convenção OIT nº 159, tem-se, no sistema regional de proteção, o Protocolo de San Salvador, adotado pela Organização dos Estados Americanos (OEA) em 17 de novembro de 1988, o qual, visando à inclusão da pessoa com deficiência, prevê a possibilidade de adoção pelos Estados-Membros de medidas especiais para a promoção da igualdade de oportunidades e emprego, objetivando a efetividade do direito ao trabalho desse grupo vulnerável.⁷

Ainda com referência ao sistema regional de proteção da Organização dos Estados Americanos (OEA), faz-se necessário assevera a importância da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também denominada como Convenção da Guatemala, adotada internacionalmente em 5 de março de 1995 e ratificada pelo Brasil através do Dec. 3.965/2001.

Além do carácter promocional, a citada convenção da OEA também manifesta carácter repressivo e punitivo fundado na proibição de toda e qualquer discriminação ou exclusão baseada em deficiência. Ademais, garante às pessoas com deficiência, desde seu preâmbulo, os mesmos direitos que qualquer outra pessoa possui, ante sua condição inderrogável de ser humano.

Ante a importância conferida, hodiernamente, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ela será objeto de considerações em tópico próprio.

Por último, salienta-se que as pessoas com deficiência estão inseridas na proteção conferida tanto pelo Sistema Global e Especial de Proteção aos Direitos Humanos, como também pelo Sistema Regional – *in casibus*, o Interamericano – e pela OIT. Nesses sistemas, os Estados-Membros comprometem-se a desencorajar/proibir/punir práticas discriminatórias, assim como a promover ações afirmativas requeridas na efetivação e asseguuração da igualdade material desse grupo vulnerável.

Apesar de todos os documentos internacionais que resguardam os fundamentais princípios e normas que compõe os sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos em geral e os direitos das pessoas com deficiência, em especial, pode-se afirmar que esse grupo vulnerável ainda hoje não logrou sua plena inclusão na sociedade, assim como ainda é vítima de corrente discriminação, seja diretamente ou indiretamente.

⁷Idem.

Destaque-se que superada a fase de integração social, deve-se, hodiernamente, pautar-se na promoção da inclusão social das pessoas com deficiência, ou seja, não basta apenas elidir a prática da exclusão social, integrando aquelas pessoas com deficiência que já estejam previamente preparadas/adaptadas a conviver em sociedade, sem que esta também se adapte às diferenças, às pessoas com deficiência. Portanto, para incluir é preciso adaptação e preparação principalmente das pessoas sem deficiência, além da sociedade como um todo, tanto no que diz respeito a aspectos físicos quanto atitudinais.

Da necessidade de construção desta parceria, ganha repercussão o lema dos atuais movimentos sociais para inclusão das pessoas com deficiência: “NOTHING ABOUT US WITHOUT US”, expressando um conteúdo fortemente ativo, diferente da crença incutida em parte da sociedade, de que as pessoas com deficiência almejam assistencialismo e comoção.

Nesse contexto e em homenagem ao 58º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), a Organização das Nações Unidas adotou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e seu Protocolo Facultativo, em 13 de dezembro de 2006, tendo este entrado em vigor em 3 de maio de 2008, conforme disposição das regras dispostas em seu texto normativo, uma vez que ultrapassou o mínimo de vinte ratificações.⁸

Ressalte-se que dito tratado é dirigido a mais um dos grupos vulneráveis mundiais, apesar de não ser este o menor deles, pois, segundo a ONU, estima-se que 15% da população mundial é composta por pessoas com deficiência, o que equivale, em números absolutos, a cerca de 1 bilhão de pessoas⁹.

1.2 A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Detendo-se, agora, especificamente a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), marco fundamental na luta pelos direitos das pessoas com deficiência, pontua-se que dita Convenção almeja unificar e efetivar as diversas cláusulas assecuratórias de direitos das pessoas com deficiência, primordialmente aqueles presentes na

⁸SILVA, Roberta Cruz da. Direito à saúde. In: FERRAZ, Carolina Valença... [et al.] (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

⁹ONU, **Factsheet on Person with Disabilities**, Disponível em: <<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

DUDH, pois cada uma dos 30 artigos da Declaração são referenciados diretamente nos 40 artigos da Convenção.

Em consulta ao texto da convenção em comento, observa-se que esta, em seu preâmbulo, revela algumas facetas da realidade das pessoas com deficiência no panorama mundial atual. Para ilustrar, nele se reconhece que as PcDs estão sujeitas a múltiplas ou agravadas formas de discriminação em razão de gênero, cor, raça, origem nacional ou social, idade, etc (Preâmbulo, item p). Ademais, salienta-se a existência de uma íntima relação entre a pobreza e as pessoas com deficiência, haja vista que a maioria das PcDs vivem em condições de pobreza, sendo, portanto, necessário considerar o impacto negativo da pobreza sobre este grupo de pessoas (Preâmbulo, item t).¹⁰

Pode-se destacar como cerne da CDPD o novo enfoque conferido ao conceito de pessoa com deficiência, que seguindo tendência inserta na Convenção da Guatemala, passou a definir pessoa com deficiência mediante a conjugação do aspecto clínico com o social, é o denominado modelo biopsicossocial.

Registre-se, ainda, que a convenção reconhece a deficiência como um conceito que muda e em constante evolução, eis que resultante da interação das PcDs com as barreiras existentes no ambiente e na sociedade, que as impedem (ou dificultam) de participar ativa e efetivamente da sociedade em igualdade de oportunidades e resultados com as demais pessoas (Preâmbulo, item e), assim como reconhece, também, que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, afigura-se como violação a dignidade inerente a qualquer ser humano.¹¹

Destaque-se que a própria convenção, inspirada por outras normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, traz expresso, em seu art. 2º.

Considerando esta e outras definições insertas na CDPD, observa-se que dita convenção deixa assente que os mecanismos criados pelas pessoas com deficiência para que possam comunicar-se, movimentar-se, participar da vida social, não devem ser tidos como meras curiosidades, ao contrário, devem ser tratados como expressões legítimas da condição da pessoa com deficiência, bem como esta mesma sociedade que impõe as barreiras que dificultam ou

¹⁰SILVA, Roberta Cruz da. Direito à saúde. In: FERRAZ, Carolina Valença... [et al.] (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

¹¹Idem.

impedem as PcDs de usufruir seus direitos, deve buscar criar instrumentos facilitadores do convívio social deste grupo de pessoas, em observância ao desenho universal requerido numa sociedade universal e inclusiva.¹²

No que tange aos princípios gerais, a Convenções os enumera em seu art. 3º, e podem ser resumidos da seguinte forma: a) dignidade; b) não discriminação; c) participação e inclusão na sociedade; d) respeito à diferença; e) igualdade de oportunidades; f) acessibilidade; g) igualdade de gênero; e h) respeito pelo desenvolvimento da capacidade das crianças e preservação de sua identidade.

Registre-se que, por serem princípios, são normas e, no caso brasileiro, por sua ratificação com status de emenda constitucional, tais princípios são normas constitucionais pertencentes ao ordenamento jurídico brasileiro. Por isso, têm como uma de suas funções servir como parâmetro de conformação da legislação infraconstitucional, assim como de interpretação.

Quanto ao seu objeto, a CDPD visa combater à discriminação contra as pessoas com deficiência, assim como promover sua inclusão social, nos mais diversos âmbitos de atuação, inclusive no mercado de trabalho.

Ainda em análise a referida convenção, verifica-se que essa expressamente declara, em seu art. 1º, como propósito “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo [sic] de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”.

Além disso, a convenção permite a adoção de medidas apropriadas para “acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência”, não as considerando discriminatórias. Isto é, dita carta aprova o uso de políticas de ações afirmativas na busca da efetivação da igualdade e não-discriminação das pessoas com deficiência, conforme se verifica na redação dada ao seu art. 5º. O seu art. 4º, por sua vez, dispõe sobre as obrigações gerais assumidas pelos Estados Partes. Dentre elas, destacam-se as seguintes: a) adotar todas as medidas legislativas, judiciárias e administrativas necessárias a realização dos direitos reconhecidos na convenção; b) tomar as medidas adequadas para a alteração e/ou revogação da legislação pátria vigente que constituírem discriminações contra as pessoas com deficiência; c) adotar as medidas necessárias

¹² *ADVOCACY FOR INCLUSION. Supported Decision Making, Legal Capacity and Guardianship Implementing Article 12 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in the Australian Capital Territory. Canberra: Advocacy for Inclusion, 2012. Disponível em: <http://www.advocacyforinclusion.org/publications/supported_decision_making_legal_capacity_and_guardianship2012final.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2015.*

para eliminar a discriminação por motivo de deficiência, seja por particulares ou por pessoas jurídicas; e d) promover a pesquisa e o desenvolvimento, além da disponibilidade e emprego, de novas tecnologias assistivas, priorizando aquelas de custo acessível.

Ainda tratando sobre o conteúdo do art. 4º da CDPD, pontue-se que o teor do item 1, alínea “a” deste pode ser compreendido como uma cláusula de barreira à legislação (aqui também inclusos os atos normativos infralegais) regressiva nas matérias tratadas pela convenção. Verifique-se que tal ideia é reforçada pelo disposto na alínea “d” deste mesmo artigo convencional.

Assevere-se que além das obrigações gerais, acima destacadas, as Partes também se comprometem a adotar medidas efetivas, apropriadas e imediatas à conscientização de toda a sociedade sobre as pessoas com deficiência, suas capacidades e contribuições à sociedade, fomentando o respeito por seus direitos, a convivência pacífica, assim como pela dignidade da pessoa humana a elas inerentes. Também se comprometem a combater estereótipos, preconceitos e práticas discriminatórias em relação à pessoa com deficiência, nas mais diversas nuances sociais.

Destaque-se que a referida convenção dedica alguns de seus artigos ao disciplinamento de matéria afeta a grupos fragilizados que compõe o universo das pessoas com deficiência, em razão das múltiplas ou agravadas formas de discriminação. Nesse sentido, tem-se o art. 6º dedicado às mulheres com deficiência e o art. 7º, às crianças com deficiência.

Registre-se também que a convenção em comento possui artigos destinados ao disciplinamento de diversos direitos humanos das PcDs, tais como, acessibilidade (art. 9º), vida (art. 10), isonomia (art. 12), acesso à justiça (art. 13), vida independente e inclusão na comunidade (art. 19), direitos sexuais (art. 23), saúde (art. 25), habilitação e reabilitação (art. 26), trabalho e emprego (art. 27), direitos políticos (art. 29) e culturais (art. 30).

Considerando o objeto de estudo desta pesquisa, merece destaque as disposições da CDPD sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, na qual os Estados Partes reconhecem a existência deste direito em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, assim como se comprometem a proteger e promover este direito social das PcDs (art. 27).

Registre-se que, de acordo com a convenção, o direito ao trabalho engloba também o direito à oportunidade de se manter num posto de trabalho escolhido ou aceito livremente, a um ambiente laboral inclusivo, aberto e acessível a pessoas com deficiência (art. 27, 1).

Quanto ao direito à acessibilidade, cabe aqui registrar que, mesmo antes da ratificação da CDPD, o Brasil já possuía legislação específica sobre a matéria, inclusive a nível constitucional, como se verifica com a redação do art. 227, § 2º e art. 244, ambos da Constituição Federal de 1988. Em nível infraconstitucional, podem-se citar as Leis de Acessibilidade nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000 e o Decreto nº 5.296/2004, que as regulamenta.¹³

Ainda no que tange ao seu conteúdo, a convenção sob estudo alberga três tipos básico de normas: a) aquelas que produzem efeitos imediatos, tendo-se como exemplo as que versam sobre terminologia, conceito e discriminação; b) há ainda aquele grupo de normas que vedam um comportamento concreto do Estado em desacordo com as obrigações assumidas em sede de convenção, contudo, tais normas não geram efeitos imediatos de adoção de medidas concretas, salvo as abstencionistas, podendo ser consideradas como normas programáticas, na classificação difundida por José Afonso da Silva¹⁴; e c) por último, encontram-se aquelas normas que ressalvam a aplicação da norma interna ou internacional, aplicável ao Estado Parte, mais favorável ao direito da pessoa com deficiência em detrimento da CDPD. Trata-se de regra disposta no art. 4º, 4, da convenção.

No que tange aos meios de monitoramento das implementações de suas disposições, a convenção estabelece a criação do Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (art. 34), o qual será formado por 12 peritos, sendo este acrescido de mais 6 quando a convenção alcançar a marca de 60 ratificações e/ou adesões, perfazendo um total de 18 peritos.

De acordo com o Protocolo Facultativo à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, dito comitê é competente para o recebimento e o processamento das comunicações a ele submetidas por pessoa(s) sujeita à jurisdição de qualquer Estado Parte signatário do citado protocolo que alegue ser vítima de violação das disposições contidas na CDPD.

Além desta forma de monitoramento, os Estados Partes são obrigados a submeter relatórios periódicos (a cada quatro anos ou quando solicitado pelo comitê já referido) sobre as medidas adotadas em cumprimento às obrigações assumidas em face da convenção sob estudo (art. 35).

¹³SILVA, José Afonso da, **Curso de Direito Constitucional Positivo** 7ª edição, São Paulo: Malheiros, 2013

¹⁴Idem

Pontue-se, ainda, que a citada convenção não permite reservas incompatíveis com seu propósito e/ou objeto. Todavia, permite a denúncia, a qual deverá ser realizada por escrito ao Secretário Geral da ONU, tornando-se efetiva um ano após o recebimento desta pelo citado secretário.

Destaque, ainda, após, a análise acima realizada, verifica-se, como bem pontua Alexandre Carvalho Baroni¹⁵, que a debatida convenção é —construída a partir da ótica de que as próprias pessoas com deficiência são as que sabem o que é melhor para elas e por isso devem ser ouvidas em todas as ações que as envolvam, portanto, resta comprovado o pôquer do lema, já referido, “NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”.

Um derradeiro aspecto a ser registrado sobre a CDPD é o seu número de ratificações, que, de acordo com a ONU, dos 155 países signatários da Convenção em comento, 130 a ratificaram.

Atendo-se ao caso brasileiro, cabe deixar assente que o Brasil assinou a CDPD em 30 março de 2007 e, em 9 de julho de 2009, o Congresso Nacional aprovou sua ratificação através do Decreto Legislativo nº 186, nos termos do art. 5º, § 3º da CRFB, isto é, com força de emenda constitucional, promulgando-a através do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Logo, com a ratificação realizada no molde acima expresso, a CDPD passou a integrar o corpo das normas constitucionais brasileiras, tanto de modo material como também formal, devendo toda a legislação infraconstitucional ser com ela combatível, sob pena de incidir em vício de inconstitucionalidade ou não recepção, conforme se tratará com mais pormenores em capítulo próprio.¹⁶

Por último, note-se que a ratificação e incorporação da CDPD ao ordenamento jurídico interno, na qualidade de norma constitucional, só veio reforçar os fundamentos e objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, pois manifesta a imprescindibilidade de se deferir proteção a tal grupo vulnerável, a fim de fomentar sua inclusão social e a efetivação de seus direitos fundamentais. Ademais, a CDPD encontra-se embebida no princípio da dignidade da pessoa humana, cujo conteúdo essencial se faz expressamente presente em alguns de seus

¹⁵BARONI, Alexandre Carvalho. Prefácio. In: RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Versão Comentada**. 2. Ed. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

¹⁶BARONI, Alexandre Carvalho. Prefácio. In: RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Versão Comentada**. 2. Ed. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

princípios gerais, tais como: autonomia individual; independência pessoal; não discriminação; respeito à diferença e reconhecimento; igualdade de oportunidades; acessibilidade; e igualdade.¹⁷

1.3 A Ratificação da CDPD e sua Repercussão no Ordenamento Jurídico Pátrio

Inicialmente cabe deixar assente que o Estado brasileiro só veio a aderir aos sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos após 1985, momento em que se iniciou o processo de democratização do país, que até então vivia sob a tutela de regimes autoritários (a chamada ditadura militar), culminando com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Portanto, o ponto de partida para a análise da inserção do Estado brasileiro no sistema de proteção dos direitos humanos deve ser a Constituição Federal de 1988, que já em seu art. 1º declara expressamente que a República Federativa do Brasil constitui-se num Estado Democrático de Direito que tem como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana.¹⁸

Ressalte-se que dita declaração já deixa evidente a preocupação do Estado brasileiro na proteção dos direitos humanos, eis que eleva a dignidade da pessoa humana a fundamento do referido Estado soberano. Tal importância dos direitos humanos pode ser ainda verificada na posição topográfica privilegiada e destacada conferida aos direitos fundamentais no texto da citada Carta Magna, visto que tais direitos foram posicionados logo nos artigos iniciais da CRFB (arts. 5º a 17), lhes sendo dedicado todo o Título II. Registre-se que são mais de 100 (cem) dispositivos constitucionais que versam sobre os direitos fundamentais. Além disso, esses direitos foram erigidos à categoria de cláusulas pétreas, não podendo ser abolidos da Constituição nem mesmo por processo de reforma constitucional (art. 60, § 4º, IV). Some-se a isso a previsão de inúmeros instrumentos jurídico-processuais de proteção contra o abuso de poder trazidos pela referida Constituição, dentre os quais se podem citar o *habeas corpus*, o *habeas data*, o mandado de segurança etc.¹⁹

¹⁷Idem

¹⁸SILVA, José Afonso da, **Curso de Direito Constitucional Positivo** 7ª edição, São Paulo: Malheiros, 2013.

¹⁹Idem.

Na concepção de Diogo Pignataro de Oliveira²⁰, a maior inovação trazida pela Constituição Federal de 1988 foi à construção de um sistema constitucional aberto de proteção aos direitos humanos, nos termos do art. 5º, § 2º, parte final, eis que dito dispositivo não exclui do rol dos direitos e garantias fundamentais aqueles decorrentes dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte, ao contrário, os inclui no sistema de proteção nacional.

Pode-se ainda destacar como inovação trazida por tal Constituição o Princípio da Prevalência dos Direitos Humanos, o qual deve reger as ações e omissões do Estado brasileiro nas relações internacionais. Portanto, verifica-se que a soberania estatal brasileira passa a ser mitigada por mencionado princípio constitucional, marcando o ingresso do país no denominado neoconstitucionalismo, que rompe com a concepção tradicional e absoluta de soberania.

Apesar de cada pesquisador conferir ênfase a uma das inovações insculpidas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pode-se afirmar que todas elas possuem sua parcela de importância na inserção do Estado brasileiro no sistema internacional de proteção dos direitos humanos a partir de 1988, mediante a assinatura e ratificação dos vários tratados internacionais.

Conforme preleciona a Constituição Federal de 1988, art. 84, VIII, é de competência privativa do Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, todavia, para que estes sejam incorporados ao ordenamento jurídico interno, necessário se faz a existência do referendo pelo Congresso Nacional, eis que de acordo com o art. 49, I, da CF/88, “É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;”.

Logo, verifica-se que, regra geral, a incorporação de um tratado internacional ao ordenamento jurídico brasileiro ocorre mediante a realização de um ato complexo, ou seja, faz necessário tanto a manifestação do Presidente da República como a do Congresso Nacional para que o ato de ratificação produza efeitos jurídicos.

Então, pode-se inferir dos dispositivos constitucionais tratados acima, bem como da prática procedimental adotada pelo Brasil, que para que um tratado internacional seja incorporado ao ordenamento jurídico interno brasileiro, faz-se necessário que (a) esse tenha sido assinado pelo

²⁰OLIVEIRA, Diogo Pignataro de. Os tratados de direitos humanos na contemporaneidade e sua aplicabilidade dentro da nova concepção constitucional brasileira. In: PIOVESAN, Flávia; GARCIA, Maria. **Doutrinas Essenciais: Direitos Humanos**. Vol. VI – Proteção Internacional dos Direitos Humanos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

Presidente da República, que o encaminhará ao Congresso para apreciação; que (b) o Congresso Nacional aprove tal tratado; e que (c) o Presidente da República ratifique o tratado, quando aprovado pelo Congresso.

Destaque-se que, após a ratificação, faz-se necessário o depósito do instrumento em um órgão que assuma sua custódia. Se se consistir numa tratado de âmbito regional, interamericano, por exemplo, seu depósito deverá ser realizado na Organização dos Estados Americanos (OEA), já se for um tratado das Nações Unidas, seu depósito se dará na própria ONU.

Cumprido o trâmite legal para a produção de efeitos jurídicos, interno e externo, faz-se necessário saber com que hierarquia tais normas são incorporadas no ordenamento jurídico brasileiro.

No que tange à tese da hierarquia constitucional, cabe aqui destacar a posição de Flávia Piovesan, que partindo de uma análise de dispositivos constitucionais, mais precisamente do art. 5º, §§ 1º e 2º, defende a hierarquia constitucional das normas internacionais de direitos humanos no ordenamento brasileiro, eis que a Constituição Federal em seu art. 5º, § 2º, instituiu um sistema aberto de proteção dos direitos humanos (fundamentais), alargando o rol de direitos fundamentais protegidos constitucionalmente, de forma a incluir em seu elenco também os direitos humanos previstos nos tratados internacionais em que o Brasil seja parte. Logo, haveria uma ampliação do bloco de constitucionalidade da CRFB, onde a Constituição Formal não coincidiria com a Constituição Material.²¹

Importa ressaltar que tal ampliação da Constituição material brasileira está em plena harmonia com os fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III), bem como com o princípio da prevalência dos direitos humanos que rege as relações internacionais do Estado brasileiro (art. 4º, II).

Destaque-se, também, que, realizando uma interpretação sistemática e teleológica da CRFB, pautada no Princípio da Dignidade Humana – parâmetro axiológico interpretativo da Constituição –, observam-se os embasamentos utilizados por Piovesan na defesa da existência de um bloco material de constitucionalidade, formado por normas internas e externas, ratificadas pelo Brasil.²²

²¹PIOVESAN, Flávia, **Temas de Direitos Humanos**, 8ª edição. São Paulo, Saraiva, 2014.

²²Idem

Diante disso, na concepção de Diogo Pignataro de Oliveira, o sistema jurídico brasileiro de incorporação de tratados internacionais seria “misto”, pois, quanto aos tratados internacionais comuns, eles ingressam no ordenamento pátrio com *status* de norma ordinária, nos termos do art. 102, III, b, da CF; já no que tange aos tratados de direitos humanos, esses ingressam com hierarquia de norma materialmente constitucional, nos termos do art. 5º, § 2º da CF.

Na ânsia de pacificar a controvérsia quanto à hierarquia de tais normas, o Poder Legislativo promulgou a Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004, acrescentando o § 3º ao art. 5º, *in verbis*: “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.”.

Em que pese às divergências acima citadas, não se pode desconsiderar a vigência do debatido § 3º do art. 5º da CRFB, pois foi com base em sua permissibilidade que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi ratificada pelo Estado brasileiro, o qual seguindo as normas constitucionais aplicadas ao caso, após sua assinatura, remeteu-a para análise do Congresso Nacional, que, por sua vez, impingindo a esta os trâmites para a aprovação de emenda constitucional, previsto no art. 60 da CRFB, aprovou sua ratificação através do Decreto Legislativo nº 186, conferindo-lhe, portanto, *status* de norma formal e materialmente constitucional, para todos os efeitos jurídicos. Neste contexto, verifica-se que a CDPD é parte integrante do sistema jurídico pátrio com hierarquia de norma constitucional.

Registre-se, ainda, que não foi apenas a debatida convenção que fora ratificada através do procedimento permitido pelo art. 5º, § 3º, mas também seu Protocolo Facultativo, por isso, ambos os documentos internacionais foram incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro com hierarquia constitucional.

A hierarquia alcançada por essa convenção internacional traz consigo diversas implicações jurídicas, pois como norma constitucional formal que é, passa a conformar todo o sistema jurídico brasileiro, servindo como parâmetro de constitucionalidade das normas infraconstitucionais posteriores a CRFB, bem como parâmetro de recepção das normas infraconstitucionais anteriores a essa Constituição. Além disso, mencionada convenção, por ter alcançado o patamar de norma constitucional formal, e por versar sobre direitos fundamentais, propicia um alargamento do rol dos direitos fundamentais previstos na CRFB, assim como passa

a desfrutar do manto protetivo insculpido no art. 60, § 4º, IV, da Constituição Federal de 1988, constituindo-se em verdadeira cláusula pétrea.

Outra consequência desse *status* formal pode ser observada no instituto da denúncia, uma vez que se constituindo em cláusula pétrea para o Estado brasileiro, suas disposições não podem ser abolidas, logo, não podem ser objeto de denúncia. Ressalte-se que além destas consequências, é possível elencar mais duas: 1) fortalecimento do papel desempenhado pelos tratados internacionais sobre direitos humanos, abrindo-se a possibilidade de outros tratados desta natureza ser formalmente incorporados ao ordenamento constitucional pátrio; 2) inserção dos direitos específicos das pessoas com deficiência como rol de direitos fundamentais formalmente reconhecimentos, haja vista ser o primeiro tratado internacional de direitos humanos que não suscita qualquer controvérsia quanto ao seu caráter de norma constitucional.

1.4 O direito ao trabalho e as pessoas com deficiência.

Conforme ficou assente no título anterior, é dever do Estado promover a plena efetivação da dignidade humana e dos direitos fundamentais, mesmo que para isso tenha que abandonar sua neutralidade e agir positivamente na concreção de seus objetivos fundamentais, definidos em sua Constituição. Entretanto, não se pode olvidar que ao Estado cabe, precipuamente, assegurar condições para que cada um dos membros de sua sociedade esteja habilitado para, sozinho, alcançar e usufruir da verdadeira liberdade e dignidade, sem depender indefinidamente do assistencialismo estatal.

É nesse contexto que exsurge a importância do direito ao trabalho, uma vez que ele possibilita a obtenção de meios próprios para a subsistência individual e familiar, bem como confere maior grau de reconhecimento social, pois se vive numa sociedade capitalista, caracterizada pela exploração da força de trabalho de cada indivíduo na produção de bens, serviços e riqueza.

Nessa sociedade do trabalho, cada um aliena sua força de trabalho por condições materiais de sobrevivência, eis que, via de regra, ninguém sobrevive dignamente sem trabalhar. Ademais, esta sociedade condena a preguiça, melhor recompensando aqueles que mais fazem pela coletividade.

Destaque-se que somente com o surgimento da doutrina social, o trabalho liberta-se desse viés de castigo, passando a ser considerado como meio de dignificação do homem, passando a ter valor social.

Com a Revolução Industrial, e as péssimas condições de trabalho por ela geradas, se desperta na sociedade mundial a preocupação com as condições subumanas laborais a que estavam submetidas às pessoas nesta época, assim como exsurge a necessidade de se instituir regras internacionais relativas ao trabalho e a proteção do trabalhador, fazendo assim surgir o Direito Internacional do Trabalho (DIT), que tem como fim precípua o estabelecimento de padrões mínimos nas relações laborais, promovendo, desta feita, o respeito à dignidade da pessoa humana em todo o globo terrestre, a justiça social e o bem-estar de todos.

É importante destacar que a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, pelo Tratado de Versalhes, impulsionou a consolidação do DIT, entretanto, é preciso deixar assente que não apenas a OIT, mas outros organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), também contribuem para a formação e aplicação do arcabouço normativo destinado as relações laborais, ante a estreita vinculação do trabalho à dignidade da pessoa humana.

Desta feita, o direito ao trabalho encontra-se previsto em diversos documentos jurídico-políticos, seja a nível nacional, seja a nível internacional. Diante disso e dos objetivos traçados para esta pesquisa, se citará alguns desses documentos internacionais, após o que se adentrará na realidade brasileira, enfocando-se o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

1.4.1 O Direito ao Trabalho e as Regulamentações da OIT

Considerando que o objetivo precípua da OIT é estabelecer padrões mínimos nas relações de trabalho, garantindo, desta forma, melhores condições laborais, faz-se necessário destacar algumas de suas convenções e resoluções¹⁹² sobre o direito ao trabalho, inclusive aquelas dedicadas a pessoas com deficiência.

Dentre elas, tem-se a Convenção nº 100 sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (1951). Esta convenção tem por objetivo (art. 2, item1) assegurar a aplicação do princípio isonômico em matéria remuneratória para trabalho de igual valor, vedando a discriminação de gênero, ainda hoje presente na sociedade

mundial. Destaque-se que a aplicação do referido princípio poderá se dá por intermédio de legislação nacional ou por qualquer sistema legal de fixação de remuneração ou, ainda, por convenção coletiva de trabalho. Tais técnicas previstas na convenção poderão ser utilizadas conjuntamente ou de forma isolada (art. 2, item 2).

Por sua vez, a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958) possui como motivações, conforme disposições de seu Preâmbulo, a Declaração da Filadélfia, que reconhece o direito de todos independentemente de qualquer especificidade de raça, origem, sexo, etc., —ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidade iguais, e o entendimento da OIT sobre a discriminação, que em sua concepção constitui-se em violação aos direitos humanos enunciados na DUDH.

Neste sentido, a referida convenção dispõe que os Estados-partes se comprometem a criar e aplicar uma política nacional para a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo principal de eliminar todas as formas de discriminação no trabalho (art.2).

Ressalte-se que, de acordo com o art. 5.1, não é considerada discriminação as ações afirmativas previstas em outras convenções ou recomendações da OIT, adotadas em sua Conferência Internacional do Trabalho (CIT), órgão plenário da OIT, onde estão reunidos todos os Estados-membros desse organismo internacional.

Outra convenção que merece destaque é a de nº 122 sobre Política de Emprego (1964), que tem como principal fim a implementação de uma política ativa para a promoção do pleno emprego, sendo este produtivo e livremente escolhido pelo trabalhador (art. 1.1). Neste contexto, a política ativa a ser desenvolvida pelo Estado Parte deve procurar garantir trabalho para todos que estejam disponíveis e em busca de trabalho, assim como que este seja o mais produtivo possível. Além disso, tal política deve assegurar, ainda, que haja livre escolha do trabalho a ser desenvolvido, bem como que cada um disponha de meios suficientes para adquirir as qualificações necessárias à ocupação do trabalho escolhido, sem qualquer discriminação quanto à raça, origem, gênero, etc. (art. 1.2).

Especial atenção merece a Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (1983), eis que foi a primeira convenção da OIT a se preocupar especificamente do direito ao trabalho das pessoas com deficiência e das pessoas reabilitadas.

Primeiramente é importante registrar que a convenção em estudo é fruto do amadurecimento da sociedade mundial, no que tange ao potencial produtivo da PcD, somado ao reconhecimento da dignidade humana inerente a tal grupo de pessoas, que como qualquer outro ser humano possui habilidades e capacidades potenciais para o exercício pleno de seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, dentre eles o direito ao trabalho.

Pontue-se que esta temática do direito ao trabalho das PcDs e dos readaptados ganhou força no segundo pós-guerra ante a mutilação de milhares de pessoas em todo o mundo, como uma das consequências nefastas das guerras mundiais travadas. Diante desse quadro, acrescido do constante aumento da demanda por mão-de-obra, em face do desenvolvimento industrial capitalista, era preciso recuperar a capacidade física e mental destas pessoas, (re)integrando-as a função social, profissional e econômica para as quais estivessem aptas.

Nesse diapasão a OIT aprova a recomendação nº 99 sobre a Adaptação e Readaptação Profissional dos Inválidos no ano de 1955 e, posteriormente, em 1975, a recomendação nº 150 sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos. De acordo com a primeira, os Estados-partes deveriam adotar medidas necessárias e faticamente possíveis na criação (ou desenvolvimento, caso já existisse) de orientação profissional aos readaptados e às pessoas com deficiência, sempre que estes possam ser preparados para exercer e se manter num trabalho adequado a suas capacidades e habilidades (art. 2 c/c art. 3). Já a outra recomendação citada, dedica-se ao tema da orientação e formação profissional de jovens e adultos, a ser desenvolvida, por políticas públicas e por programas que auxiliem todas as pessoas, em igualdade de oportunidades e sem discriminação, a desenvolver e utilizar suas capacidades laborativas (art. 1 c/c art. 4.4).

Destaque-se que foi necessário cerca de 30 anos para que a OIT lograsse êxito em conseguir unificar entendimentos que possibilitassem a aprovação da convenção nº 159, a qual, com a reabilitação profissional, objetiva assegurar a existência de meios adequados e suficientes a reabilitação profissional das PcDs, assim como busca promover oportunidades de trabalho no mercado regular às pessoas com deficiência, de modo que estas obtenha e conserve um posto de trabalho, bem como que progrida neste, de forma a se contribuir para a (re)integração destas pessoas no seio social (art. 3, c/c art. 1.1).

E como última norma da OIT a ser aqui destacada, tem-se a convenção nº 168 sobre Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego¹⁹⁹ (1988), a qual, já em seu preâmbulo, sublinha a importância do trabalho, não apenas em razão dos recursos que gera para a sociedade,

mas também por proporcionar aos trabalhadores uma renda, por lhes outorgarem um papel social e pelo sentimento de satisfação pessoal que desperta. Nesse sentido, dispõe que seus Estados-membros devem adotar medidas adequadas a coordenação entre o sistema de proteção contra o desemprego e suas políticas de pleno emprego.

1.4.2 Outras Fontes Do Direito Internacional Do Trabalho

No que tange às outras fontes do Direito Internacional do Trabalho, serão destacados alguns documentos internacionais do sistema global de proteção vinculados à ONU.

Inicialmente, pode-se verificar que o direito ao trabalho é um dos direitos humanos proclamados na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Em seu art. 23.1, deixa-se assente o direito de todo e qualquer ser humano ao trabalho, assim como o direito de escolher livremente seu trabalho, de proteção contra o desemprego e, ainda, o direito à condições justas e favoráveis de trabalho. Ainda no art. 23, agora item 2, reconhece-se o direito de igual remuneração por igual trabalho, enquanto que no item 3, proclama-se o direito de recebimento de uma justa e satisfatória remuneração pelo trabalho desempenhado, de forma a assegurar a existência digna ao trabalhador e sua família, acrescentando-se a possibilidade de, se necessário, instituir outros meios de proteção social.

Observa-se que, de acordo com a DUDH, o trabalho não é apenas mero instrumento para consecução de uma vida digna, ao contrário, o trabalho, na sua perspectiva de remuneração justa e satisfatória, de livre escolha, cumulado com o direito ao lazer e ao repouso, é também elemento constitutivo da dignidade da pessoa humana.

Considerando que se trata de uma declaração e não de um tratado ou convenção internacional, a comunidade mundial, ante a fundamentalidade dos direitos ali reconhecidos, entendeu ser necessário elaborar Pactos Internacionais sobre direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, eis que com esta roupagem de pacto, os direitos nele inseridos passam a ter maior grau de exigibilidade perante aos Estados-partes. Por isso, em 1966, foram assinados o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

Destaque-se que os direitos versados em tais pactos internacionais abrangem todos os direitos humanos declarados na DUDH, por tanto, dentre eles encontra-se o direito ao trabalho,

regulamentado no art. 8º do PIDCP, sob a forma de vedação a escravidão e a trabalhos forçados, e, no PIDESC, a partir do art. 6º. Além de manter os termos do reconhecimento realizado na Declaração de 1948, no PIDESC, os Estados-partes se comprometem a assegurar plenamente o exercício desse direito humano, para tanto, deverão adotar medidas de orientação e a formação técnica e profissional, bem como deverão elaborar programas, dentre outras medidas.²³

Ainda no âmbito das Nações Unidas, outros documentos internacionais versam sobre o direito ao trabalho, tais como: a) Declaração sobre o Progresso e o Desenvolvimento Social de 1969 (art. 6º); b) Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial de 1968 (art. 5º); c) Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1967 (art. 11, § 1º, item a); d) Convenção sobre os Direitos da Criança de 1989 (art. 32); e e) Convenção Internacional sobre Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Familiares 1990 (art. 11, 25, 26, 40, 52 e 54).

No que tange ao sistema específico de proteção internacional das pessoas com deficiência no âmbito da ONU, tem-se como documento mais recente a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ratificada pelo Estado brasileiro com *status* de norma constitucional.

A citada convenção tem nítida inspiração nas diversas convenções da OIT, com destaque para as convenções n. 105, que se dedica ao combate ao trabalho forçado; n. 111, voltada a coibir qualquer discriminação no trabalho; e a convenção n. 159, de 1983, a qual desenvolve, especificamente, a temática da proteção do trabalho das pessoas com deficiência e reabilitação.

Desta forma, do ponto de vista jurídico, afirma Ricardo Tadeu Marques da Fonseca²⁰¹ que a CDPD não trouxe nenhuma especial inovação à temática discutida: direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Na sua concepção, pode-se considerar como inovação a unificação realizada pela ONU, nesta convenção, de todo aparato protetivo anteriormente construído no cenário internacional, seja no âmbito da própria ONU, seja no da OIT.

Apesar disso, cabe aqui pontuar algumas disposições da CDPD sobre o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Nesta, os Estados Partes reconhecem a existência deste direito em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, assim como se comprometem a salvaguardá-lo e promovê-lo (art. 27). Ademais, de acordo com a convenção, o direito ao trabalho engloba

²³ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus Reflexos na Ordem Jurídica Interna no Brasil. In: Ferraz, Carolina Valença... [et al.] (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

também o direito à oportunidade de se manter num posto de trabalho escolhido ou aceito livremente, e a um ambiente laboral inclusivo, aberto e acessível a pessoas com deficiência (art. 27, 1).

Neste contexto, registre-se que a implementação desse direito de livre escolha do trabalho, a ser desempenhado pela pessoa com deficiência, é essencial para o respeito à dignidade inerente a cada ser humano, eis que elas, assim como qualquer outra pessoa, não querem ter um trabalho para ocupar apenas o seu tempo, mas sim para bem produzir e mostrar eficiência, ser reconhecido por suas habilidades e capacidades, conquistar, por méritos próprios, a tão sonhada independência econômica.

As medidas a serem adotadas na salvaguarda e promoção do direito ao trabalho devem ter por fim, entre outros, os seguintes, conforme a convenção: a) proibir a discriminação por motivo de deficiência; b) proteger os direitos das PcDs às condições justas e favoráveis de trabalho, tais como, igual remuneração por trabalho de igual valor, condições laborais salubres e seguras, e proteção contra o assédio no ambiente laboral; c) promover oportunidades de trabalho (subordinado, autônomo, empresário, cooperativista, etc.) e ascensão profissional das PcDs no mercado laboral; d) empregar pessoas com deficiência no setor público e no privado, inclusive por programas de ação afirmativa, e outras medidas necessárias; e e) promover a reabilitação profissional, manutenção no posto de trabalho e programas de retorno ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

Tais fins não são estranhos ao ordenamento jurídico pátrio, eis que tanto a Constituição Federal de 1988, assim como a legislação infraconstitucional brasileira, já dispunham de propósitos semelhantes, estando em plena harmonia com a convenção em comento, e agora, também, com o Estatuto (Lei 13.146/15). Por exemplo, no que tange a proibição de discriminação baseada na deficiência tem-se o art. 7º, XXXI, da CRFB, que veda qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Têm-se, ainda, dispositivos insertos na Consolidação das Leis do Trabalho que garantem igual remuneração por trabalho de igual valor (art. 461), bem como proíbe práticas discriminatórias nas relações laborais da mulher e nos critérios utilizados para impedir o acesso a cargos, remunerações, promoções, formação profissional, etc. Pode-se ainda citar a Lei nº 9.029/95, a qual proíbe a discriminação de acesso ao trabalho.

Além destas normas proibitivas, a legislação pátria também tipifica criminalmente a prática de discriminação por motivo de deficiência, como se observa nas disposições do art. 8º, II, da Lei nº 7.853/89.

No que diz respeito às condições salubres e seguras no ambiente de trabalho, o texto original da CRFB já assegurava (e ainda assegura) a todos (pessoas com e sem deficiência), trabalhadores urbanos e rurais, o direito a um meio ambiente laboral salubre e seguro, prevendo remuneração adicional para aquelas atividades consideradas insalubres, penosas e/ou perigosas, assim como seguro contra acidentes de trabalho (art. 7º, XXII, XXIII, XXVIII). Desta feita, coube a CLT (art. 154 a 200) a normatização deste direito, através de mecanismos específicos de prevenção, além de definição clara dos deveres recíprocos de empregadores e empregados na consecução de um meio ambiente laboral salubre e seguro.

Tratando-se de ambiente de trabalho, não se pode deixar de pontar que, com fundamento na farta regulamentação jurídica-positiva nacional e convencional sobre acessibilidade, bem como tem em vista o conceito de adaptação razoável inserto no ordenamento constitucional pátrio pela CDPD e, hodiernamente pela Lei nº 13.146 (estatuto das pessoas com deficiência), constitui-se dever de qualquer empregador adotar prontamente as medidas necessárias de acessibilidade no ambiente laboral das pessoas com deficiência, como nos ambientes internos e externos da empresa ou instituição, de modo a se permitir (não dificultar) o pleno exercício dos direitos humanos e liberdades individuais.

Quanto ao fim de empregar as pessoas com deficiência tanto na esfera pública quanto na privada, verifica-se, mais uma vez, a harmonia entre a citada convenção e a Constituição Federal de 1988, eis que esta última, além de ter como fim o pleno emprego (art. 170, VIII), também garante reserva de cargos e empregos públicos na Administração Pública (art. 37, VIII). Não só isso, pois, apoiada nessas normas constitucionais brasileiras, tem-se uma legislação ordinária que: a) assegura uma política pública de acesso ao emprego público e privado (Lei 7.853/89, art. 2º); b) estabelece a reserva até 20% dos cargos da Administração Direta e Indireta a pessoas com deficiência (Lei 8.112/90, art. 5º, § 2º); c) fixa cotas de 2 a 5% de emprego para pessoas habilitadas ou reabilitadas nas empresas com mais de 100 empregados (Lei 8.213/91, art. 93); e d) garante transporte público adaptado e remoção de barreiras arquitetônicas (Leis 10.048 e 10.098 ambas de 2000). Pontue-se que as leis referidas são regulamentadas pelos seguintes decretos: Dec. 3.298/99 e Dec. 5.296/2004.

Portanto, verifica-se que, em face de todo o exposto, o direito ao trabalho é direito social fundamental, e no caso brasileiro, encontra-se previsto no art. 6º da CRFB, e, como tal, tem, como um de seus objetivos precípuos, auxiliar na melhoria da qualidade de vida de seus titulares, em respeito à dignidade da pessoa humana. Ademais, reconhece-se que a efetivação do direito ao trabalho é condição necessária à concretização dos outros direitos humanos, sejam eles civis, políticos, sociais, econômicos ou culturais.

1.4.3 O Direito ao Trabalho e a Realidade Brasileira

No âmbito jurídico-constitucional pátrio, os direitos sociais foram introduzidos no Brasil através da Constituição de 1934, a qual teve nítida inspiração na Constituição de Weimar, de 1919, que teve o mérito de “consagrar o compromisso do individual com o social”, desenvolvendo a constitucionalismo social²⁰⁹. A partir da Constituição de 1934, todas as demais Constituições, até aqui, mantiveram a proclamação solene dos direitos sociais.

Registre-se que os direitos sociais reconhecidos pelo Estado brasileiro não são apenas aqueles prescritos no art. 6º a 11 da CRFB. Também são direitos sociais aqueles dispostos na Título III – Da Ordem Social –, além de todos aqueles proscritos nos tratados internacionais de direitos humanos em que o Brasil seja parte, e aqueles implícitos no texto constitucional pátrio, conforme disposições do art. 5º, § 2º, da CRFB. Pontue-se que a concretização dos direitos sociais implica um compromisso com a integração social, com a solidariedade e com a igualdade, assim como com a melhor distribuição de renda, portanto, os direitos sociais fundamentais possuem como titulares preferenciais os grupos vulneráveis e fragilizados, ou seja, sua preocupação foca-se na proteção dos grupos vulneráveis.

Como representantes de um desses grupos vulneráveis ou fragilizados carecedores de especial atenção dos direitos sociais, dentre eles o direito ao trabalho, objeto desta pesquisa, tem-se as pessoas com deficiência, que conforme dados divulgados pela Organização das Nações Unidas – ONU²¹², já são cerca de 10 % (dez por cento) da população mundial, cerca de 650 milhões de pessoas²¹³. Só no Brasil, conforme dados do Censo de 2010, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 23,9% da população brasileira é constituída por

pessoa com deficiência, isto é, no Brasil existia em 2010 cerca de 45.606.098 pessoas com alguma deficiência declarada.²⁴

De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) cerca de 80 % das pessoas com algum tipo de deficiência estavam radicadas em países em desenvolvimento, logo, a deficiência possui uma íntima relação com a pobreza econômica e com a baixa escolaridade nos países da Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento (OCDE), eis que, em média, enquanto 19% de pessoas menos educada é deficiente, esse índice em pessoas educadas é de 11%, conforme dados divulgados pela OCDE.

No Brasil, não é diferente, pois o maior número percentual de pessoas com deficiência encontra-se na região nordeste e norte do país, tidas como as regiões mais pobres. Dos estados brasileiros, a maior incidência de pessoas com deficiência é no Rio Grande do Norte e na Paraíba, com percentuais de 27,76% e 27, 58%, respectivamente, sendo estas percentagens superiores à média nacional de 23,9%.²⁵

Quanto à taxa de escolarização, também se verifica percentuais menores de escolarização das pessoas com deficiência quando comparadas a população sem nenhuma deficiência, onde as regiões norte e nordeste, mais uma vez, apresentam os menores índices, desta vez, em ambas as categorias analisadas.

No que tange ao nível de instrução formal, verifica-se que a maioria esmagadora (61,1%) das pessoas com deficiência não possuem sequer o nível fundamental completo ou qualquer instrução, onde menos de 7% destas concluíram o ensino superior. Ressalte-se que a região nordeste, mais uma vez, foi a região que apresentou as maiores taxas de pessoas com deficiência sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto.²⁶

Ante aos dados apresentados, torna-se evidente que é preciso realizar mais investimentos em educação formal no Brasil, pois é pacífica a premissa de que se faz necessário a continua capacitação para ser, e se manter, inserido no mercado de trabalho.

Nesse passo, a educação formal desenvolve papel importantíssimo na vida de qualquer indivíduo, uma vez que a baixa qualificação profissional é fator preponderante para a exclusão de vários trabalhadores do mercado de trabalho.

²⁴**Censo 2010:** Pessoas com Deficiência. Texto de Luiza Maria Borges Oliveira. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2012.

²⁵Idem.

²⁶Idem.

Destaque-se que além da defasagem na educação formal das pessoas com deficiência quando comparadas com a população sem deficiência, existem inúmeras barreiras visíveis e invisíveis a serem superadas até a plena integração daquelas, a começar pela ausência de acessibilidades dos logradouros públicos e dos transportes coletivos. Some-se a isso a discriminação e o preconceito, a falta de estrutura física e humana para o recebimento das PcDs nas escolas regulares, conforme previsão constitucional (art.208, III, da CRFB).

Além dessa exigência de qualificação, é preciso direcionar (orientar) e capacitar as pessoas com deficiência para aqueles postos de trabalho compatíveis com suas limitações, eis que elas não poderão ocupar todo e qualquer posto de trabalho que desejar, mas apenas aqueles compatíveis com sua deficiência²¹⁹, capacidades e habilidades. Todavia, em caso de haver dúvida quanto à compatibilidade ou não da deficiência apresentada e o posto de trabalho requerido, deve-se optar pela ocupação daquele, conferindo a pessoa com deficiência a oportunidade de demonstrar suas habilidades na execução da tarefa. Desta forma, contribui-se para a inclusão e diversificação social e respeito à dignidade da pessoa humana.

No Brasil, conforme ainda os dados do Censo 2010, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência, apesar da existência de ações afirmativas no âmbito público e privado para a efetivação do direito ao trabalho dos membros deste grupo vulnerável.

Registre-se que na semana de referência utilizada como parâmetro no Censo de 2010, existiam cerca de 86,4 milhões de pessoas ocupadas, destas 76,4% eram composta por pessoas sem deficiência, o que equivale, em números absolutos, a 65.967.714 pessoas sem deficiências ocupadas, outros 23,6% eram pessoas com deficiência, cerca de 20.365.963 de PcDs. Ocorre que, considerando o número de pessoas com deficiência em idade ativa (44.073.377 milhões de pessoas), verifica-se que mais de 50% (cinquenta por cento) deste grupo estava desocupado, isto é, cerca de 23,7 milhões de pessoas com deficiência não estavam ocupadas na semana de referência.²⁷

Ressalte-se que outro fator preponderante para a exclusão da pessoa com deficiência do mercado de trabalho é o preconceito e a discriminação, a qual é potencializada em razão da junção de outras características também alvo de discriminação, como o gênero, a idade, a cor da

²⁷**Censo 2010:** Pessoas com Deficiência. Texto de Luiza Maria Borges Oliveira. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2012.

pele, etc. Em estudo realizado em Orissa, na Índia, no ano de 2004, constatou-se que mulheres e meninas com deficiência são mais vulneráveis à violência do que outros grupos²⁸.

No Brasil, de acordo com o Censo de 2010, a população do gênero feminino apresentou os menores índices de ocupação em todos os tipos de deficiências investigados, o que vem a comprovar a incidência de múltiplos fatores de discriminação. Conforme dados do referido censo, a taxa de ocupação dos homens com deficiência foi de 57,3%, enquanto as mulheres atingiram uma taxa de 37,8%, havendo, portanto, uma diferença de 19,5 pontos percentuais na ocupação das pessoas com deficiência quando considerado o gênero.

Ainda no que concerne a ocupação das pessoas com deficiência, agora considerando as diversas formas de trabalho, o Censo 2010 indica que o percentual de pessoas com deficiência que se encontravam empregadas como militares ou servidores públicos estatutário era maior do que o percentual de pessoas sem deficiência, sendo esta tendência seguida nos trabalhos não remunerados e nos empregos sem carteira de trabalho assinada. Já no caso dos empregados com carteira de trabalho assinada, o número percentual de pessoas sem deficiência empregada é bem maior do que o das PcDs.

Primeiramente, é preciso salientar que os dados apresentados, se não forem bem compreendidos, podem ocasionar uma apreensão errônea da realidade brasileira. Nesse sentido, cabe aqui destacar que os referidos dados demonstram uma prevalência esmagadora de pessoas sem deficiência na ocupação dos postos de trabalho brasileiro, em todas as suas esferas, sendo nitidamente visível nos casos de trabalho com CTPS assinada e naqueles por conta própria.

Todavia, apesar de percentualmente as pessoas com deficiência encontrarem-se em maior percentual no que tange à ocupação de cargo público (militares e estatutários), isso não significa que estas sejam maioria em números absolutos. Lembre-se que quanto menor o universo avaliado, menor é o número absoluto necessário para se alcançar altas taxas percentuais. Da mesma forma, quanto maior o universo avaliado, menor é o número absoluto necessário para se alcançar altas taxas percentuais.

Feitos estes esclarecimentos, verifica-se que ainda há bastante resistência do empregador celetista em ocupar legalmente seus postos de trabalho com pessoas com deficiência, apesar da

²⁸Nesse estudo realizado na Índia, se verificou que praticamente todas as mulheres e meninas com deficiência foram espancadas em casa, 25 por cento das mulheres com deficiência intelectual havia sido estuprado e 6% das mulheres com deficiência tinha sido esterilizados à força. (Disponível em: <<http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

existência da lei de cotas (Lei nº 8.213/91 – art. 93), que incide apenas sobre empresas de médio e grande porte, eis que se exige um mínimo de 100 empregados para a aplicação dos percentuais definidos pela mencionada lei. Ademais, observa-se, ainda, que o setor público, no que tange a contratação de pessoal em regime estatutário, por intermédio de concurso público, demonstra sinais de concretização do comando constitucional insculpido no art. 37, VIII da CRFB. Sinais esses que serão melhor avaliados na pesquisa de campo desenvolvida, especificamente, nesta seara.

Ressalte-se que não se pode concluir o mesmo quanto à contratação em regime celetista para empregos públicos, uma vez que os dados acima não fazem a respectiva diferenciação quanto ao empregador ser público ou privado. Por isso, resta indefinido o panorama brasileiro quanto à participação das pessoas com deficiência nessa seara laboral. Idêntica resistência (ou até maior) se visualiza no desempenho de atividades laborais das PcDs na qualidade de autônomo, seja em razão do preconceito socialmente existente, que dificulta o estabelecimento exitoso do profissional, seja por motivo de suficiente orientação, capacitação e qualificação para o desempenho desse tipo de atividade por conta própria.

Registre-se que tais resistências (preconceitos e discriminações), aliadas a precariedade do nível educacional existente na população com deficiência, acarretam uma baixa remuneração deste grupo fragilizado quando comparada as pessoas sem deficiência. De acordo com o gráfico seguinte, observa-se que 9,6% das PcDs ocupadas não possuíam qualquer rendimento e outros 36,8% destas recebiam até 1 salários mínimos, logo, isto significa que quase a metade das pessoas com deficiência (46,4%) possuíam uma renda mínima.

Considerando os dados estatísticos apresentados, além do anteriormente exposto, demonstra-se que a pobreza e a marginalização social agem de forma mais cruel sobre os grupos vulneráveis, dentre eles, as pessoas com deficiência, por isso, a redução da pobreza também deve ser considerada quando da criação e efetivação de políticas públicas de promoção do pleno emprego²²³, ou seja, além das políticas universalistas materiais, o Estado deve atuar no combate a discriminação na contratação laboral, conforme comandos constitucionais, evitando-se que o preconceito e a discriminação constituam-se em barreiras invisíveis, ou mesmo impedimentos, ao exercício do direito fundamental ao trabalho dos grupos fragilizados.

Ressalte-se que há diversas formas de assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, conforme se pode observar, por exemplo, nas disposições do art. 35, do Decreto nº

3.298/99, o qual prevê as seguintes modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência: a) colocação competitiva; b) colocação seletiva; c) promoção do trabalho por conta própria; e d) trabalho protegido.

Analisando a redação conferida ao citado artigo, nota-se que as duas primeiras modalidades se desenvolvem no âmbito de empresas, organizações sociais e órgãos públicos comuns, tendo-se como diferencial a necessidade de utilização de procedimentos especiais na segunda espécie, enquanto que na primeira, tida por competitiva, tais procedimentos não são necessários. Registre-se que em ambas é possível a utilização dos apoios especiais, os quais podem ser entendidos, de acordo com o § 3º do art. 35, do citado decreto, como elementos que auxiliem na superação de limitações funcionais ou as compensem, possibilitando o pleno desenvolvimento das capacidades das pessoas com deficiência. Como exemplos destes, têm-se as tecnologias assistivas, a supervisão e a orientação.

Quanto à promoção do trabalho por conta própria, neste estão incluídos, além do trabalho autônomo, o cooperativado e o em regime de economia familiar (art. 35, III, do Decreto nº 3.298/99). Já o trabalho protegido, denominado no mencionado decreto (art. 35) como oficina protegida – subdividida em de produção (§ 4º) e em terapêutica (§ 5º) – possui como público alvo pessoas em idade ativa que, em razão de sua condição pessoal (permanente ou transitória), não podem desenvolver suas atividades no mercado de trabalho competitivo.

De acordo com Sasaki²⁹, a conceituação realizada pelo decreto está muito mal formulada, pois não há que se falar em oficina produtiva ou terapêutica, mas sim em oficinas protegidas de trabalho, onde, num mesmo espaço, há o desenvolvimento de atividades laborais em dois níveis: o quase competitivo e o não competitivo, de modo que, quando o participante apresentar nível competitivo, ele deverá deixar a oficina e ingressar no mercado de trabalho competitivo.³⁰ Ressalte-se que, no nível não competitivo, encontram-se aquelas pessoas com deficiência que ainda não apresentam o mínimo de produtividade, por isso, dedicam-se a atividades não produtivas, em outras palavras, em atividades ocupacionais.

²⁹SASSAKI, Romeu k. et al. **A convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência comentada**. Brasília: Secretaria especial dos direitos humanos, 2008

³⁰SASSAKI, Romeu. O acesso ao trabalho: análise à luz da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação - Reação**. nº 59, Nov/Dez, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=20936>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

Logo, essa modalidade de trabalho caracteriza-se pelo desempenho de atividades laborativas em oficinas terapêuticas, nas quais se prima pelo tratamento terapêutico necessário à inclusão social da pessoa com deficiência.

Com efeito, destaca Gurgel³¹ que tanto o trabalho protegido quanto a colocação seletiva são justificadas apenas quando uma colocação competitiva encontra-se inviabilizada, nesta a pessoa com deficiência concorre em pé de igualdade com qualquer outra pessoa, sem necessitar fazer uso de qualquer ação afirmativa, em igualdade de condições e oportunidades, sendo o que busca a CDPD.

De acordo com Sasaki³², outra forma de inserção laboral da pessoa com deficiência é o emprego apoiado, o qual é considerado um trabalho competitivo, cujo exercício se dá em ambiente inclusivo. Tal modalidade é destinada à pessoa com deficiência grave que nunca trabalhou fora de entidades sociais, bem como àquelas que necessitam de serviços de apoio contínuo para o desempenho de suas atividades laborais, em razão da consequência da existência de deficiência grave, que dificulta seu estabelecimento duradouro em emprego competitivo.

São quatro as modalidades de emprego apoiado (ou trabalho competitivo apoiado), segundo Sasaki³³: 1) individual - nesta a colocação da pessoa com deficiência se dá em empresas de qualquer porte, e de forma individual; 2) de enclave – grupo de até oito pessoas com deficiência severa trabalham em conjunto, sob supervisão única, em empresa de grande porte; 3) empresarial – trata-se de um auxílio para a pessoa com deficiência tornar-se empreendedor individual; e 4) de equipe móvel – um grupo de até cinco pessoas com deficiência, em conjunto com um coordenador, desenvolvem atividades de conservação e limpeza de parques, jardins e outros espaços públicos ou privados.

É preciso lembrar, ainda, que o contrato de aprendizagem também se afigura como modalidade de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Dito contrato encontra-se regido pela CLT, art. 428, com as alterações produzidas pelas Leis nº 11.180/2005 e nº 11.788/2008, e regulamentação produzida pelo Decreto nº 5.598/2005. Em conformidade com a legislação pátria em vigor, pode-se definir o contrato de aprendizagem como contrato de

³¹GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação**: Sua aplicação às Relações de Trabalho. 2007. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

³²SASSAKI, Romeu. O acesso ao trabalho: análise à luz da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação - Reação**. nº 59, Nov/Dez, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=20936>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

³³Ibidem

trabalho especial, com prazo determinado e, necessariamente, escrito, no qual o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz —formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, enquanto que este se compromete —a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, da CLT).

Registre-se que é considerado aprendiz aquela pessoa maior de 14 e menor de 24 anos que esteja inscrita em programa de aprendizagem, todavia, dita limitação etária não se aplica à pessoa com deficiência, nos termos do art. 428, § 5º. Frise-se que a este grupo vulnerável também não se aplica a limitação de duração de até 2 anos do contrato de aprendizagem (art. 428, § 3º).

Conforme demonstrado, apesar do Brasil, ser um dos poucos países, menos de 50 no mundo, que têm uma legislação específica para este expressivo contingente populacional, ampla e avançada em relação às demais, as pessoas com deficiência continuam a compor as percentagens mais elevadas das estatísticas de exclusão social.

Portanto, diante dos números apresentados, resta evidente que ainda há muito a se fazer na seara da efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, tanto a nível educacional, quanto em combate à discriminação e ao preconceito.

Destaque-se que, em razão do conceito de adaptação razoável, bem como o desenvolvimento constante de tecnologias assistivas e de produtos com desenho universal, entende-se que não há qualquer atividade laboral que seja, aprioristicamente, vedada a pessoa com deficiência, ressalvados os estritos casos de funções incompatíveis, como um cego ser motorista, haja vista a expressa vedação da legislação pátria deste em obter a permissão para a condução de veículo automotor.

Por último, ressalte-se que, de acordo com o exposto, trabalho não é apenas o exercido numa relação empregatícia (conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – brasileira), também é considerado trabalho toda atividade econômica exercida por empresário, autônomo, servidor público, voluntário, etc., pouco importando o motivo declarado para seu exercício, seja subsistência, obrigação, lazer, realização pessoal, etc. Ademais, é preciso levar em consideração que antes de ser meio de produção, o ser humano é a finalidade última de todo e qualquer processo produtivo.

1.4.4 Breves comentários sobre a lei 13.146 (estatuto da pessoa com deficiência)

O capítulo VI da lei 13.146/2015, trata do Direito ao Trabalho das pessoas com deficiência. Esse regramento, que passou a vigor dia 7 de janeiro de 2016, veio como forma de reafirmar os direitos já elencados na CDPD. Além de regulamentar alguns de seus aspectos de maneira específica. O Estatuto também ampliou direitos e garantias, além dos que já eram previstos na CPDP.

Devido à nossa história legislativa, é cedo para definir quais serão os efeitos dessa nova norma. Fato é, que ela foi conquistada devido à muita luta das pessoas com deficiência em si, e dos movimentos sociais a elas vinculados.

2 MECANISMOS DE INCLUSÃO SOCIAL E O DIREITO AO TRABALHO

Não há que se falar em Direitos, sem meios de efetivação destes, afinal, uma legislação moderna e completa como é a nossa sem aplicabilidade e capilaridade de nada serviria.

2.1 Igualdade Substancial: ilusão inaucansável?

A evolução do princípio da igualdade é dividida em três fases: Na primeira, ainda na Idade Média, a regra que prevalecia era a desigualdade em favor daqueles mais ricos e poderosos, que teriam cada vez mais privilégios. A segunda fase, surgida com o Estado Liberal e o Iluminismo, trazia a noção de que todos são iguais perante a lei, devendo esta ser aplicada aos membros da mesma camada social de forma indistinta. É conhecida na doutrina como a igualdade formal. E, por último, a terceira fase, que surgiu com o Estado Social, em que a lei deveria ser aplicada, respeitando-se a desigualdade dos desiguais ou de forma igual aos iguais. A Constituição Federal de 1988 consagra, em seu texto, o princípio da igualdade formal, segundo o qual, todos são iguais perante a lei – art. 5º, *caput*. Trata-se de uma igualdade genérica e abstrata, que consubstancia uma garantia, ainda não suficiente, para acabar com o fantasma da exclusão social.³⁴

A igualdade jurídica formal tem por intuito vedar a discriminação, mas o fato de constar no texto constitucional proibição a respeito não significa que ela deixou de existir. Ao contrário, percebe-se que, ainda, não ocorre a fruição plena dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, o que traz como consequência a desigualdade social entre esse grupo e os demais. Assim, tratar igualmente todos, sem nenhum tipo de distinção, não foi capaz de dissipar a marginalização socioeconômico que os aflige.

Entretanto, para combater as práticas sociais que levam à exclusão e complementar a igualdade formal, a CF/88, em seu artigo 3º e seus incisos, também traz consigo a igualdade substancial, ao consagrar como objetivos fundamentais, constitucionais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, visando a erradicar a pobreza e a marginalização, combater as desigualdades sociais e regionais, bem como promover o bem de todos os cidadãos, sem qualquer tipo de preconceito e discriminação. Essa igualdade possui outros nomes, como igualdade

³⁴BONAVÍDES, Paulo, **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 11ª edição. São Paulo: Malheiros, 2013.

material, igualdade de resultados, igualdade efetiva ou concreta, e tem como finalidade promover a igualdade econômica, social e cultural.

Observa-se que estão inseridos no texto normativo do art.3º verbos que indicam ação, ou seja, a designação de comportamentos ativos por parte do Estado para efetivar a igualdade de forma real, capaz de produzir um movimento de mudanças, de transformação social (ROCHA, 1996, p.289-290).

A doutrina constitucional ampliou a terminologia do princípio da igualdade, seu conteúdo e forma de aplicação. Foi percebida a insuficiência da formalização da norma constitucional, bem como a necessidade de interpretação da norma de acordo com a experiência sócio-histórica à qual ela é aplicada .

Logo, passa a Carta Magna a trabalhar em duas vertentes: combater a discriminação como medida repressivo-punitiva e promover a igualdade de fato com a implementação de ações que acelerem a equiparação das pessoas com deficiência às demais, utilizando, como mecanismo, as ações afirmativas. Isso significa que o sujeito passa a ser individualizado, especificado, particularizado. Para isso, institui-se um tratamento diferenciado para grupos que são considerados vulneráveis, a fim de fomentar a justiça social e proporcionar o acesso igualitário ao trabalho.³⁵ Dessa maneira, a Constituição Federal de 1988 deu efetividade substancial ao princípio da igualdade e promoveu a igualdade material, pois, só através dessa, alcançar-se-á a igualdade de oportunidades, oferecendo proteção especial às pessoas com deficiência, através da atuação do Estado.

O Estado deixa de ser neutro, estático, e passa a ser dinâmico, interferindo e promovendo o bem estar de acordo com o texto constitucional. A igualdade material, estabelecida através da lei, deve ser usada para destacar as especificidades dos sujeitos e oferecer um tratamento diferenciado àqueles que dela necessitam. Assim, pratica-se o direito à diferenciação, através da qual se tem a valorização do “diferente” como meio para se chegar à “equidade” como fim.

É através das ações afirmativas que se materializa o princípio da igualdade real. São medidas temporárias que, quando alcançadas suas finalidades, deixam de existir. Como exemplo, a CF/88 elenca em seu artigo 37, VII, a reserva de cargos públicos a pessoas com deficiência, igualando-as juridicamente com os demais, demonstrando, de maneira límpida, a moderna concepção do princípio. A aplicação das ações afirmativas deve ser observada tanto no âmbito

³⁵PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

público quanto no privado, pois é através delas que se transita da igualdade formal para a igualdade material e substantiva.³⁶

Gomes realça que a CF/88 não se limita a vedar a discriminação, ela vai além, utilizando-se de medidas que, de maneira concreta, implementam a igualdade material. Ao invés de fomentar políticas públicas que beneficiariam a todos, o Estado considerará questões como a deficiência, no momento de efetivação das ações governamentais adotadas, com o objetivo de evitar o prolongamento das arbitrariedades e injustiças. O “encorajamento” do Estado possibilita às empresas analisarem, em sua formação, a representação de cada grupo no mercado laboral. Daí surgiu a ideia de igualdade de oportunidades, através da imposição de reserva legal de cargos para o

acesso de grupos vulneráveis a setores do mercado de trabalho. Destarte, poderem ser consideradas as ações afirmativas como a “mais avançada tentativa de concretização do princípio jurídico da igualdade”, o que vem a ser assegurado de modo formal e material pelo texto constitucional.

Verifica-se que a consolidação da cidadania das pessoas com deficiência ainda necessita das ações afirmativas, para fortalecer o direito ao trabalho como um direito humano. Sasaki³⁷ argumenta que cidadania não combina com desigualdade, nem República com preconceito, muito menos democracia com discriminação. Assim, reafirma o uso daquele instrumento para a superação do problema que convencionou chamar não cidadão.

A paz e a harmonia social podem ser alcançadas com o uso das ações afirmativas, ao possibilitar a inclusão nos processos produtivos e benefícios do progresso de grupos em situação de vulnerabilidade, ao partilhar de forma equitativa os recursos e as riquezas.

Considerando o exposto, conclui-se que a igualdade substancial representa a concepção moderna do princípio da igualdade, no qual o Estado deixa a cômoda posição de neutralidade; sendo dinâmico, e assegurando o bem estar da pessoa com deficiência, oferecendo um equilíbrio nas relações entre autistas e sociedade no que diz respeito à igualdade de oportunidades, sendo essa transformação jurídica operacionalizada através das ações afirmativas.

2.2 Ações afirmativas especialmente necessárias

³⁶Idem

³⁷SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão – construindo uma sociedade para todos**. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

A pressão da sociedade civil organizada e dos grupos socialmente excluídos alavancou o estímulo das políticas inclusivas, através das ações positivas, voltadas ao acesso ao trabalho. A ação afirmativa surgiu nos Estados Unidos nas décadas de 50 e 60.

Originou-se com a luta da sociedade civil negra americana, que visava a combater a discriminação, vivenciada pelo grupo na vida diária. Logo, os direitos civis dos negros foram defendidos através de ações coletivas, que resultaram na instituição das políticas Denominada nos EUA como *affirmative action*. de cotas para os negros. Na Europa, é conhecida como gestão da diversidade; na África do Sul e Canadá, utiliza-se a expressão ação positiva²¹. E, no Brasil, além da nomenclatura “ação afirmativa”, também é chamada de discriminações reversas e discriminação positiva.

Os países adotam medidas especiais de proteção, que têm como fim diminuir os resultados de um passado histórico de discriminação e exclusão social, de modo que possam garantir a equiparação das pessoas com deficiência aos demais entes.

Vale reforçar que não são os indivíduos que são levados em conta, mas o grupo a que pertencem. Fraser³⁸ expõe a Concepção Bidimensional da Justiça. Para a autora, a justiça deve trazer consigo redistribuição de bens socioeconômicos e o reconhecimento de identidades. Ela menciona ainda que esta concepção trata da redistribuição e do reconhecimento como perspectivas e dimensões distintas de justiça. Sem reduzir uma à outra, abarca ambas em um marco mais amplo.

Fraser, retorna a justiça e sustenta que a ação afirmativa é um instrumento jurídico de transformação social que tem por fundamento ético a justiça distributiva, no sentido de haver uma redistribuição de bens e benefícios entre os membros da sociedade; e a justiça compensatória, que se fundamenta na possibilidade de corrigir erros do passado de discriminação que atingiram grupos vulneráveis.

Vale a pena apresentar as ações afirmativas no direito comparado que visam a incluir as pessoas com deficiência no mercado formal de emprego. Essa política internacional varia quanto a percentuais da reserva de vagas obrigatórias, formas de incentivos fiscais e contribuições

³⁸FRASER, Nancy. **A justiça social na globalização**. Disponível em: <<http://www.eurozine.com>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

empresariais para a criação de fundos públicos que têm como objetivo custear programas de capacitação e formação profissional para pessoas com deficiência em âmbito público e privado.

Na Europa, a Espanha prevê o percentual de 2% para as empresas com mais de cinquenta funcionários, na lei n.º 66/97, bem como a norma jurídica constante da lei n.º63/97 outorga incentivos fiscais, reduzindo 50% das cotas patronais da seguridade social. Em países como a França e a Alemanha, empresas com menor número de trabalhadores, distintamente do Brasil, são obrigadas a possuir em seus quadros funcionais o grupo em situação de vulnerabilidade. Portanto, a legislação alemã prevê uma porcentagem de 6% para empresas com mais de 16 empregados, além de incentivar a contribuição empresarial para um fundo de capacitação profissionalizante, voltado para pessoas com deficiência. Já a legislação francesa estabelece o mesmo percentual, contudo para empresas com quadro de pessoal a partir de 20 empregados. Também bastante difundida na Europa é a utilização de cooperativas sociais para o trabalho de pessoas com deficiência, o que contribui consideravelmente para o aumento das oportunidades de trabalho das pessoas do segmento vulnerável. A Itália é o país que dela mais faz uso.

A Áustria concede à empresa que tenha mais de 25 empregados a possibilidade de contribuir para o fundo de capacitação profissionalizante, ou reservar até 4% dos seus cargos para pessoas com deficiência. Quanto à demissão, naquele país, o empregado com deficiência só poderá ser demitido se houver o consentimento de uma comissão, que tem como missão supervisionar os temas ligados à deficiência. Na Bélgica, esse percentual deverá ser discutido e, portanto, negociado entre sindicatos de empregados e empregadores, pois há um sistema de cotas legalmente instituído; entretanto, não há um percentual estipulado. Já, na Irlanda, existe a previsão das cotas, todavia, para o setor público. No Reino Unido²⁴, o Judiciário poderá estabelecer cotas quando provocado por parte interessada. No Japão, as empresas que não cumprem a cota contribuem com um fundo, cujos recursos são usados para financiar empresas que cumprem a cota legal de 1,8%, aquelas com mais de 56 empregados.³⁹

Nos países latino-americanos, a Colômbia é responsável por uma norma avançada, a lei n.º361/97, que faculta isenção de tributos nacionais e taxas de importação para empresas que tenham, pelo menos, 10% dos seus quadros, preenchidos com operários com deficiência. No Peru, a Lei Geral da Pessoa com Deficiência prevê que as empresas que empregam pessoas com deficiência obtenham preferência nos processos de licitação, como também a dedução da renda

³⁹MTE, SIT. **A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

bruta de uma percentagem das remunerações pagas a esses funcionários. O Uruguai demanda dos particulares que adquiram a concessão de bens ou serviços públicos, que empreguem pessoas com deficiência; entretanto, não estipula o percentual almejado.⁴⁰

Shimono⁴¹ destaca a existência de países que não aderiram ao sistema de cotas - quer sejam isoladas ou não -, pois compreenderam que não se trata de política afirmativa capaz de impulsionar a geração de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência, mas, que redundaria em uma forma de discriminação. Entre eles estão: Dinamarca, Canadá, Suécia, Nova Zelândia e Finlândia.

No Brasil, já se fez alusão à criação de uma contribuição de cidadania voltada às empresas que não contratassem trabalhadores com deficiência; entretanto, é algo bastante polêmico, pois pode trazer como consequência o pagamento de uma taxa que autorizaria a discriminação no universo laboral.

Percebe-se, então, que as ações afirmativas almejam promover a inclusão dos grupos excluídos, nos espaços públicos, como também favorecer a fruição de direitos fundamentais garantidos, mas não devidamente efetivados.

Outro importante aspecto é apresentado por Gomes⁴², ao definir a Teoria do Impacto Desproporcional como todas as práticas empresarial, política governamental, de cunho legislativo ou administrativo, ainda que não provida de intenção discriminatória no momento de seu nascedouro, deve ser condenada por violação do princípio constitucional da igualdade material, se em consequência de sua aplicação, resultaram efeitos nocivos de incidência especialmente desproporcional sobre certas categorias de pessoa .

A Teoria do Impacto Desproporcional, amplamente usada nos Estados Unidos, que corresponde à discriminação indireta que ocorre no Brasil é uma forma de discriminação velada, que, por fazer parte do cotidiano, já não é percebida como deveria ser. Eis uma situação: cotidianamente, depara-se com surdos que trabalham como embaladores em grandes redes de supermercados, que são contratados pelas empresas com o objetivo de cumprir a lei de cotas –

⁴⁰Idem

⁴¹SHIMONO, Sumiko O. **Educação e trabalho**: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. 2008. 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

⁴²GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

Lei n.º 8.213/91. Nesta situação, a pessoa com deficiência é duplamente discriminada; primeiro, porque é utilizada como mão de obra mais barata que outros com deficiência, já que não necessita de mudanças arquitetônicas nem de equipamentos especiais para contratação; segundo, porque se lhe retira a possibilidade de estar em postos de destaque na estrutura da empresa por sua potencialidade, talento e capacidade produtiva.

No começo do século XXI, percebe-se que a comunidade internacional e o Brasil dão início a uma onda de normas jurídicas e políticas de governo em prol das discriminações reversas. Em 2001, o Ministério da Justiça criou em seu âmbito medidas de ações afirmativas para os cargos de direção e serviços terceirizados, estabelecendo que 5% destes cargos fossem ocupados por pessoas com deficiência. Em 2002, foi instituído o Programa Nacional de Ações Afirmativas, através do Decreto Federal n.º 4.228/02, no âmbito da Administração Pública. Tem como viés estimular empresas que demonstrem desenvolver políticas compatíveis com o Programa, premiando-as, sendo esse um dos critérios de pontuação em licitações públicas como já comentados em capítulo anterior.

Salta aos olhos a quantidade de países que são signatários da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: mais de 140. O Brasil também a ratificou, em 2008, adotando-a como Emenda Constitucional. Esse instrumento normativo traz uma visão de autossuficiência da pessoa com deficiência. A ONU criou o preceito “Nada sobre as pessoas com deficiência, sem as pessoas com deficiência”.

Com isso, os movimentos sociais de militância em defesa dos direitos das pessoas com deficiências frisam que refere-se ao primeiro tratado de direitos humanos do século XXI.

Comenta Regina Atalla, Presidente da Rede Latino-America de Organizações não Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias – RIADIS, em Carta aberta à sociedade civil sobre a Convenção, publicada em 19/02/2011, no site Inclusive, que essa “incorpora avanços e mudanças profundas na abordagem e no tratamento dos direitos desta parcela da população no campo civil, social, político, cultural, econômico que não podem ser mais desconsideradas”, sendo necessário regulamentar seus dispositivos, para que haja a sua aplicação imediata de maneira completa, pois 70% dos brasileiros deficientes encontram-se em situação de miserabilidade (Fonte: site Equipe Inclusive).

Uma medida importante na consolidação das ações afirmativas ocorreu em 2008, quando o Brasil deu início ao Programa Nacional de Direitos Humanos III – PNDH-3 como forma de

efetivar a promoção dos direitos humanos, que tem como característica a interministerialidade no desenvolvimento das diretrizes nacionais que orientam a atuação da Administração, sendo compartilhada a responsabilidade entre União, Estados, Municípios e Distrito Federal no que diz respeito à execução de políticas públicas.

Para Piovesan, a grande contribuição do PNDH-3 foi atribuir aos direitos humanos o status de política pública que passa a ser objeto de planejamento governamental.⁴³

Menciona-se que ações do PNDH-3 são destinadas às pessoas com deficiência, como característica de especificação do sujeito, trazendo à tona temas da pós-modernidade, como educação em direitos humanos, multiculturalidade, o acesso à justiça como forma de inclusão social, o diálogo sobre qualquer tema no espaço público entre movimentos sociais e o Estado.

A verdade é que sair do mundo do papel para o mundo operacional leva algum tempo; entretanto, ações, como as elencadas, são passos importantes para a concretização dos direitos fundamentais e, para que estes prevaleçam, deve haver o aumento das pressões sociais.

As políticas públicas compensatórias, como as ações afirmativas, podem decorrer de muitas maneiras, ou seja, via medidas judiciais, imposições legais, ações voluntárias instigadas ou não por leis abertas, bem como políticas de isenções fiscais ou bolsas de ensino. Portanto, implementam providências obrigatórias ou facultativas, provenientes de órgãos públicos ou privados. Assim, podem ser decorrentes da lei ou de decisões judiciais a instituição de cotas, bem como seus percentuais.⁴⁴

A Lei n.º 8.231/91, também conhecida como lei de cotas, foi resultado do trabalho de mobilização das próprias pessoas com deficiência, que reivindicaram um plano de ação por parte do Poder Público para dissipar, de forma mais célere, a desigualdade acumulada ao longo dos anos. Todavia, a lei somente foi regulamentada oito anos mais tarde, em 1999, através do Decreto Federal n.º 3.298/99, com que se iniciou a inclusão socioeconômica, pois as empresas se ajustaram à norma jurídica e passaram a adotá-la em seus quadros funcionais.

A lei de cotas surge com o intuito de criar oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência que viviam às margens do processo de empregabilidade e geração de renda devido às barreiras atitudinais sociais e arquitetônicas do meio ambiente. Desse modo, a norma jurídica exerce a ação afirmativa decorrente da lei, determinando, no art. 93, quantas pessoas com

⁴³PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

⁴⁴MTE, SIT. **A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

deficiência a empresa deverá manter contratada: a contratação de 2% de pessoas com deficiência em empresas com até 200 empregados; a partir de 201 até 500 funcionários, o percentual passa para 3%; de 501 a 1.000 operários, aumenta para 4%; e de 1.001 acima, o percentual chega a 5%. Trata-se de uma obrigação que deverá ser cumprida pelas empresas de iniciativa privada.

A lei n.º 8.213/91 materializa os primados da Constituição Federal de 1988, promovendo o valor social do trabalho e da livre iniciativa, a dignidade humana, o princípio da igualdade material, instigando o combate ao preconceito e discriminação que gira em torno das pessoas com deficiência, o que, de fato, favorece uma política inclusiva e tenta dar um basta ao assistencialismo.

2.3 Aspectos jurídicos relevantes na análise da Lei de Cotas

Apesar de ser uma lei previdenciária, pois dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, passou a ser conhecida mesmo como “lei de cotas”, devido aos percentuais exigidos pela norma jurídica, voltados à empregabilidade do grupo.

Tem-se como intenção analisar a política de cotas, por ser o maior instrumento capaz de proporcionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho desde sua criação. É necessário avaliar se a legislação atingiu o objetivo da política que foi traçada, ou seja, a inclusão de qualquer tipo de pessoa com deficiência nas empresas de iniciativa privada, através do mercado formal de emprego, bem como o acesso ao trabalho.

A implantação da política compensatória faz-se necessária diante da história de exclusão e discriminação, vivenciadas pelas pessoas com deficiência. São ações estatais que, compartilhadas com as empresas e a sociedade civil organizada, visam à superação do viés assistencialista, promovendo, assim, a emancipação do público alvo.

Essa norma está fundamentada no princípio da inclusão, por defender o direito de todo cidadão aos serviços de educação, saúde e assistência social, ao trabalho e à acessibilidade, propondo a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo.

É oportuno ressaltar que a lei n.º 8.231/91, ao estabelecer cotas compulsórias, empregadas na admissão e demissão, afirma que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência; contudo, deixa

alheios outros temas que giram em torno da inclusão no mercado formal de emprego, como a problemática abordada na dissertação: a inclusão da pessoa com autismo no mercado de trabalho.

Antes da existência da lei n.º 8.213/91, poucas eram as empresas que contratavam pessoas com algum tipo de deficiência; conseqüentemente, raros são os casos daqueles que adquiriram alguma experiência profissional. Por conseguinte, recomenda-se que as empresas capacitem-nas, nos casos em que haja exigência de experiência para o desenvolvimento de determinada função. Ou, ainda, quando o cargo exige que o trabalhador seja polivalente, desempenhando inúmeras funções. Nesse caso, será possível desmembrá-las de forma a adequar o cargo às peculiaridades dos

candidatos com deficiência, conforme estabelecido pela Recomendação n.º 168 da OIT⁴⁵.

Para melhor compreensão de como a cota é calculada, é necessário destacar que a legislação infraconstitucional leva em conta o número total de obreiros que a empresa possui, e não o número designado em cada estabelecimento desta.

Assim, imagina-se uma grande rede de supermercados que possui estabelecimentos em diversas capitais. Aí, os trabalhadores com deficiência podem estar lotados apenas em uma dessas cidades; entretanto, a quantidade deverá ser suficiente para o cumprimento da lei de cotas de acordo com o percentual a que a empresa está submetida.

Portanto, não há a exigência de serem distribuídos, proporcionalmente, entre os estabelecimentos/filiais da empresa, pois inexistente força de lei para que isso venha ocorrer, tratando-se de decisão interna da mesma. Todavia, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, através da Secretaria de Fiscalização do Trabalho – SIT, com base no respeito às comunidades locais, recomenda a distribuição proporcional entre os inúmeros estabelecimentos, onde as pessoas com deficiência devem estar alocadas em todos os setores, na medida do possível, como previsto na

Identifica-se que essa opção da empresa em escolher onde irá cumprir o percentual de cargos, de acordo com suas necessidades, decorre de uma omissão da lei de cotas .

Interessante ressaltar que a lei de cotas atinge também as instituições sem fins lucrativos que, por sua vez, são obrigadas a preencher seus quadros com trabalhadores com deficiência. Além delas, estão inseridas também as associações, sociedades e fundações.⁴⁶ Contudo, a lei n.º

⁴⁵MTE, SIT. **A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

⁴⁶Idem

8.213/91 silencia a respeito quando trata das empresas com atividades sazonais, com grande variação de mão de obra durante o ano, empresas que realizam atividades com prazo determinado e pequenas e micro empresas, sendo, assim, considerado um erro de praxe do instrumento jurídico.

No que tange às empresas que terceirizam serviços, vale ressaltar que, no caso de empregado com deficiência que é contratado por empresa terceirizada, definitivamente, não incide nesta o percentual aplicável à empresa tomadora, devendo as duas empresas estar submetidas à reserva legal de vagas individualmente⁴⁷. Elas alegam que não conseguem cumprir a regra e pedem a flexibilização da lei de cotas. Por outro lado, a Central Única dos Trabalhadores – CUT e Ministério Público do Trabalho - MPT discordam da solicitação e realçam a falta de empenho por parte dos empresários diante da inclusão profissional das pessoas com deficiência (Fonte: site Equipe Inclusive).

Adverte Pastore (2000. p.81, 195) que o país adotou a política de cotas isoladas ao atar as pessoas com deficiência ao emprego formal, diretamente ligado à empresa contratante, não dando vez ao trabalho por projeto ou subcontratação. Logo, o sistema de reserva legal de vagas se restringe, exclusivamente, ao vínculo empregatício direto.

Quanto ao contrato de trabalho do empregado com deficiência, inexistem qualquer regra especial para a assinatura da carteira de trabalho, devendo-se aplicar as regras gerais da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Também se faz necessário demonstrar que, o empresário que contrata apenas operários com deficiências leves tem seu ato tipificado como crime. Essa atitude demonstra a falta de envolvimento da empresa, e respeito quanto à cidadania do grupo que, ainda hoje, encontra-se em situação de vulnerabilidade.

É bem sabido que atitudes culturais não são mudadas através de decretos ou leis infraconstitucionais; portanto, assegurar a contratação com observância dos percentuais fixados na lei n.º 8.231/91 não é o suficiente para garantir a plena e satisfatória inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O imenso desafio é a inclusão da pessoa com deficiência, em especial, do autista, por sua potencialidade e não pelo atributo da deficiência que possui, com a quebra do paradigma, encarada como uma oportunidade de aprendizado para todos aqueles envolvidos direta ou indiretamente nesse processo.

⁴⁷Ibidem

Vale salientar que a lei n.º 8.213/91 possui peculiaridades quanto à dispensa do obreiro com deficiência, pois o intuito é que a cota legal seja mantida nos quadros da empresa. Logo, quando não for por justa causa, tratando-se de um contrato por prazo indeterminado ou determinado, a dispensa deverá ocorrer após a contratação de outro profissional com deficiência em condições semelhantes. Isso não significa que o novo trabalhador deva possuir a mesma deficiência ou ocupar o mesmo cargo. Neri⁴⁸ descreve que a lei de cotas impõe dificuldade para a dispensa de um empregado com deficiência. O autor assinala que, se, por sua vez, a legislação amplia o contingente de pessoas com deficiência e diminui demissões; por outro, dificulta contratações, pois o empregador vê-se obrigado a ter um operário com deficiência no posto de trabalho.

Acredita-se que, se houvesse uma equipe multiprofissional no setor de iniciativa privada, como há na administração pública, que a utiliza para auxiliar o ingresso das pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos, no mesmo padrão que determina o Decreto n.º 3.298/99, o início da carreira na empresa transcorreria de forma mais amena, o que seria um mecanismo alternativo para a permanência da pessoa com deficiência no emprego. A equipe multiprofissional e o setor de recursos humanos, ao trabalharem juntos, poderiam transpor os entraves existentes nas empresas quanto à acessibilidade na execução das tarefas e às atribuições do cargo, proporcionando o melhor desempenho desses profissionais com o objetivo de enquadrarem-se no perfil exigido pelo setor.

Outro aspecto importante diz respeito à fiscalização da lei de cotas, que apenas passou a ocorrer em 2001. De fato, a lei n.º 8.213 é de 1991, mas só foi implementada em 1999, pelo Decreto Federal n.º 3.298, que regulamentou as cotas no setor privado. Portanto, o instrumento jurídico não possui 22 anos de existência; na prática, são apenas 14 anos.

Quanto ao cumprimento da norma, cabe, aos auditores fiscais, a fiscalização e inspeção do setor privado que, diante do descumprimento da legislação, deverão lavrar auto de infração, seguido de multa administrativa, além de dirigir relatório ao Ministério Público do Trabalho – MPT, que possui uma Comissão Permanente de Estudos para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os Procuradores do Trabalho, por sua vez, assumindo o papel de agente político na implementação da inclusão, promovem a conversação através das audiências públicas entre os atores

⁴⁸NERI, Marcelo. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/ CPS, 2003.

sociais, diretamente envolvidos no processo de inclusão da pessoa com deficiência: empresários, gestores públicos e organizações não governamentais. Promovendo a informação, retiram o véu da ignorância e esclarecem as potencialidades para o trabalho que possuem os operários com deficiência. Se, depois das tentativas de aproximação, persistir o descumprimento, deverá o MPT atuar através do termo de ajustamento de conduta, convencendo a empresa para que a empresa adeque-se à lei de cotas. Se mais uma vez ocorrer o não cumprimento, poderá ajuizar ação civil pública, cuja sentença imporá multa e indenização social.⁴⁹

Bahia e Santos desenvolveram, em 2005, estudo investigativo junto a uma empresa do setor elétrico. A pesquisa tinha como objetivo descobrir quais as razões que a levavam a contratar empregados com deficiência. As autoras diagnosticaram que o principal motivo para a contratação era obedecer à ordem jurídica, ou seja, a reserva legal sobre cargos, devido à fiscalização feita pelas Delegacias Regionais do Trabalho – DRTs. Informaram, ainda, que esse tipo de contratação trazia como benefício o ganho de imagem perante consumidores e fornecedores⁵⁰.

Os empecilhos apontados pelo setor empresarial para a contratação de trabalhadores com deficiência são a carência referente à educação, ao transporte, à informação, aos distintos processos de recrutamento e contratação diante da diversidade de deficiências existentes.

Sasaki⁵¹ enumerou outras barreiras excludentes, além das descritas acima. Entre elas estão: a arquitetônica, a comunicacional, a atitudinal, a metodológica – métodos de trabalho -, a instrumental – instrumentos usados durante a execução do trabalho -, e a programática – leis e políticas públicas que perpetuam a exclusão. Por conseguinte, para o autor, ou a sociedade é capaz de transpassar todas as barreiras, ou os grupos em situação de vulnerabilidade permanecerão excluídos.

Para Pastore, os fatores que inviabilizam as oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência seriam: a falta de qualificação profissional e o despreparo dos candidatos ao cargo; a persistência de desinformação e a falta de esclarecimento dos tomadores, das potencialidades produtiva dos serviços prestados, além da falta de estímulos que facilitem a

⁴⁹MTE, SIT. **A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

⁵⁰BAHIA, SANTOS *apud* SOUZA, Cleber Mesquita dos. **Os direitos humanos, o Brasil e o desafio de um povo**. São Paulo: LTr, 1998.

⁵¹SASSAKI, Romeu Kazumi. **Em Foco**. 2005. Disponível na internet via URL: <http://www.centrinho.usp.br/enfoco/index.html>. Acesso em 11 julho 2011.

contratação; e, por fim, a falta de preparo da comunidade para lidar com pessoas com deficiência.

Segmentos do setor terceirizado reclamam da ausência de apoio do MTE e MPT para encontrar candidatos com deficiência capacitados.

Durante a pesquisa “Retratos da Deficiência no Brasil”, realizada por Neri, em 2003, o autor constata que persistem os preconceitos quanto à capacidade contributiva das pessoas com deficiência, num contexto competitivo que orienta parte das empresas e relaciona o preconceito em torno do desconhecimento das possibilidades e limitações desse tipo de trabalhador, de estar inserido como agente ativo do processo de produção, desde que disponibilizadas as oportunidades de fazer progredir seu potencial. Sendo assim, as empresas legitimavam que os trabalhadores com deficiência

possuíam uma produtividade aquém dos sem deficiência; portanto, esse fator inviabilizava economicamente sua admissão no setor da iniciativa privada.⁵² Os empresários firmam-se nas limitações aparentes e não investigam as potencialidades dos trabalhadores com deficiência.

Fatores que também podem ser explorados pela economia brasileira.

Outro fator preocupante diz respeito à questão da educação. Shimono (2008) constata que há relação entre qualificação e escolaridade da pessoa com deficiência, nas falas do setor empresarial, quanto às vagas reservadas aos empregados com deficiência (SHIMONO *apud* SOUZA, 2010, p.13).

Lobato (2009) investigou, através de pesquisa feita em empresas privadas, se a lei n.º 8.213/91 gerou a elevação de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. A autora perquiriu, também, se as novas oportunidades estavam baseadas em um paradigma inclusivo, capaz de favorecer a contratação e retenção desses empregados. Os entrevistados mencionaram ser embaraçoso contratá-los, devido à baixa escolaridade e qualificação profissional das pessoas com deficiência. Além disso, os empresários citaram que não possuíam meios para recebê-los e mantê-los, por não ter as empresas as adequações necessárias. O estudo concluiu que o setor da iniciativa privada contrata essa clientela, atendendo apenas à determinação legal, devido à fiscalização executada pelo Ministério Público do Trabalho, apesar de a lei cumprir seu papel ao aumentar as oportunidades.

No ano de 2006, a pesquisa, intitulada “População com Deficiência no Brasil – Fatos e Percepções”, executada pela Federação Brasileira de Bancos – FEBRABAN, demonstrou a baixa

⁵²NERI, Marcelo. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/ CPS, 2003.

escolaridade das pessoas com deficiência, que chegava a 78,7%. O grupo vulnerável possuía até sete anos de estudo.

Já, em 2011, a pesquisa sob o nome “Pessoa com deficiência: expectativas e percepções do mercado de trabalho” abate o mito da não qualificação das pessoas com deficiência, já que 61,5% dos participantes possuem grau de qualificação a partir do ensino superior incompleto, chegando até a pós-graduação concluída. Todavia, apesar do aumento da capacitação, os empregados com deficiência são unânimes em responder que não veem possibilidade de crescimento profissional e uso de seu potencial dentro das empresas. O estudo demonstra que, para as pessoas com deficiência, a oportunidade mais atrativa de emprego é aquela que uma fatores como pacotes de benefícios e plano de carreira, salário e ambiente de trabalho. Contudo, não se pode deixar de destacar as barreiras que devem ser ultrapassadas pelas pessoas com deficiência na realização dos estudos. A dificuldade tem início nos transportes públicos, pois poucos são adaptados. As avenidas e calçadas são desniveladas, ou contam com carros estacionados nos passeios públicos.

Tanaka conduziu projeto que analisou a concepção de empregadores da iniciativa privada sobre as pessoas com deficiência. O estudo comprovou que, apesar da norma jurídica de reserva legal de vagas ser eficiente para a inserção do seguimento no mercado de trabalho, a inclusão ocorre em postos de pouca complexidade.⁵³ Outro importante dado é observado pela pesquisa realizada em 2011, ao descrever que 41,2% das pessoas com deficiência consideram que o mercado de empregabilidade está estável, e, apenas, 21,6% respondem que está aquecido.

A realidade brasileira é bem distante da europeia e da japonesa, onde a proporção chega a variar entre 30% e 45% de pessoas com deficiência que trabalham legalmente. Nos Estados Unidos, entre os que são severamente comprometidos, o grau chega a 10% .

Aspecto importante diz respeito ao número de pessoas com deficiência que trabalham ou já trabalharam, em algum momento, devido à lei de cotas. É o percentual significativo de 72,4% contra 27,6% que não fez uso dela.⁵⁴

Diante dos números, conclui-se que a norma jurídica ainda é a maior responsável pela inclusão social, no mercado de trabalho, dos operários com deficiência.

⁵³ TANAKA *apud* SOUZA, Cleber Mesquita dos. *Os direitos humanos, o Brasil e o desafio de um povo*. São Paulo: LTr, 1998.

⁵⁴ RAIS 2014, Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/09/numero-de-trabalhadores-com-deficiencia>>, acesso em 13 de janeiro de 2015.

Quanto aos postos de trabalho, em 2003, os operários com deficiência ocupavam maior número de cargos nos setores de serviço, seguido pela indústria. Constata-se que, em 2006, uma maior concentração nas funções administrativas, o que se mantém nos dias atuais, pois a maior empregabilidade concentra-se nos cargos de assistente administrativo e telefonista, segundo dados do Isocial.

No que diz respeito aos processos de recrutamento e contratação, Souza⁵⁵ conduziu estudo em empresas privadas junto ao setor de Recursos Humanos, com a intenção de verificar se as práticas de recrutamento e seleção, utilizadas pelo setor privado, são apropriadas para o público de pessoas com deficiência que ingressa no mercado de trabalho. Descobriu a autora que tal prática é inapropriada, confirmando sua hipótese. Constatou o desconhecimento das práticas de recrutamento e seleção, voltadas para candidatos desse segmento, por parte dos profissionais de Recursos Humanos, faltando-lhes a capacitação profissional necessária, além de identificar a discriminação ao longo das etapas do processo, eis que os referidos profissionais creem que os processos direcionados às demais pessoas devem ser o mesmo aplicado ao candidato com deficiência. Afirma Sousa que, durante o recrutamento dos candidatos, não há uma ampla divulgação das vagas disponíveis; por essa razão, traz a impressão para as empresas de que o profissional com deficiência é escasso. Logo, quando as pessoas com deficiência procuram emprego, enfrentam o despreparo dos profissionais de Recursos Humanos. Por fim, relatou a falha da lei n.º 8.213/91, consistente em não apontar qualquer amparo técnico aos profissionais envolvidos no processo de contratação, apesar de a norma promover a inclusão.

Assim, urge a compreensão para elaborar um processo seletivo adaptado à especificidade individual, independente da deficiência, seja pessoa com autismo ou não, pois as organizações é que devem transformar-se e não as pessoas com deficiência⁵⁶.

Aponta Sousa⁵⁷ a necessidade de somar e unir as ações de recrutamento e contratação, formando um conjunto de medidas, coordenadas entre diversos atores e departamentos da empresa, que criará um programa institucional, sob a responsabilidade da organização e não apenas do departamento de Recursos Humanos - RH. O autor assinala que este processo de seleção deve estar focado nas competências do profissional e não em sua deficiência. Contudo,

⁵⁵SOUZA, Danielle Castelões Tavares de. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas**: cumprimento à lei n.º 8.213/91. 2010. 101 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

⁵⁶Idem.

⁵⁷Ibidem

percebe-se que, corriqueiramente, as empresas já determinam os cargos que serão ocupados – os mais baixos na pirâmide organizacional, devido ao estigma da pouca qualificação - e limitam os tipos de deficiência, relacionados aos quadros funcionais que, muitas vezes, são as mais leves. Portanto, o que se destaca não são as habilidades do candidato, mas a deficiência que possui. Então, é necessário que a atuação do departamento de RH seja isenta de qualquer prejulgamento, pois, assim, será capaz de estender o leque de contratações, tornando a empresa cada vez mais inclusiva, ampliando as oportunidades de acesso ao trabalho das pessoas como as com autismo, por exemplo.

Schwarz (2009, p.125) destaca que há uma certa dificuldade de localizar as pessoas capacitadas que se ajustem ao perfil exigido; entretanto, ao examinar, de modo mais detalhado, a questão, identificou que a maioria das vagas é destinada a pessoas com deficiência leve.

Foi o que ocorreu com o engenheiro de telecomunicações Gustavo Adolfo de Medeiros, autista de alta funcionalidade, que, apesar de pesquisador e mestre na área de inteligência artificial e neurociência computacional pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, em relato ao site Inclusive, evidenciou a ausência de políticas públicas que garantam a inclusão de autistas no universo laboral e a necessidade de flexibilização durante a contratação da pessoa com deficiência, pois, apesar da sua qualificação acadêmica e aprovação em concurso público para o Banco do Brasil, permanece desempregado. Afirma, ainda, que, durante o processo seletivo, seus avaliadores tentaram inseri-lo no setor tecnológico, contudo a norma da instituição obrigava-o a permanecer, ao menos por um ano, em agência bancária, lidando com o público, situação que exigia do autista ser sociável, difícil tarefa para quem é autista (Fonte: site Equipe Inclusive)⁵⁸.

Kirton e Greene também registram essa questão, informando que as empresas preferem deficiências leves, e que tal atitude pode ser considerada como prática discriminatória.⁵⁹

A I.Social, empresa de consultoria com foco exclusivo na inclusão socioeconômica de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, responsável por desenvolver e implementar programas corporativos de inclusão em empresas da iniciativa privada, relata que seu banco de currículos está abarrotado dos nomes de pessoas qualificadas, porém não incluídas por possuírem deficiências mais severas – são cadeirantes, cegos ou com paralisia cerebral. Dessa forma, de 200

⁵⁸Disponível em: <www.inclusive.org.br>, acesso em 12 de janeiro de 2015.

⁵⁹SOUZA, Danielle Castelões Tavares de. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas**: cumprimento à lei nº 8.213/91. 2010. 101 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

vagas que a consultoria possui, 95% são destinadas a pessoas com deficiências físicas leves ou auditivas com exigência de leitura labial e oralidade⁶⁰.

Schwarz nota que concentrar a contratação em um tipo único de deficiência, buscar apenas deficiências leves, quase imperceptíveis, ou associar determinadas tarefas a tipos de deficiência são atitudes discriminatórias que ferem os princípios da igualdade de oportunidades e trabalho digno.⁶¹

De acordo com os percentuais acima, demonstrados pela I.Social (2011) e os, há a tendência para a contratação de pessoas surdas, pois, para esse tipo de deficiência, não é necessário realizar nenhuma forma de adaptação ou adequações ambientais. É claro que acabam sendo selecionados apenas, ou na maioria dos casos, pessoas com deficiência que não precisem de mudanças custosas no ambiente do trabalho. Dão preferência às pessoas surdas ou que possuam apenas pequenas dificuldades de mobilidade, por conta disso, prejudica-se a empresa, os profissionais qualificados e, por conseguinte, toda a sociedade.⁶²

De acordo com os dados da RAIS 2015, são 381.300 os números de obreiros com deficiência em atividade no país.

Neri, ao realizar sua pesquisa, afirma que o setor privado ao contratar o percentual de 5% de pessoas com deficiência, demite o mesmo número de trabalhadores sem deficiência, por estar seu quadro completo. Relata casos em que empregadores remuneravam os empregados com deficiência para permanecer em suas residências e constarem nas folhas de pagamento, com o objetivo de preenchimento das cotas. Refere-se a outras situações em que empresários dão preferência ao pagamento de multas, à manutenção de obreiros com deficiência. São casos realmente dramáticos. A respeito, o autor sugere, como punição, a perda de privilégios, como obtenção de certidão negativa de débitos junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, ou participação em licitações.

Ao estabelecer as cotas, a norma jurídica considerou tão somente o tamanho das empresas, e não a natureza das atividades desenvolvidas, o grau de risco no trabalho, a

⁶⁰SCHWARZ, Andrea. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: I.Social, 2009.

⁶¹SCHWARZ, Andrea. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: I.Social, 2009. Disponível em: <www.isocial.com.br>. Acesso em: 22 jan. 2016.

⁶²BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. **Qualidade de vida no trabalho: um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho da pessoa com deficiência**. São Paulo: Blucher Acadêmico, 2011. Disponível em: <www.sibiusp.br>. Acesso em: 22 jan. 2016.

capacidade de realização de adaptações ambientais, entre outros aspectos. Dessa forma, para que a empresa, realmente, seja considerada inclusiva, é *conditio sine qua non* oferecer vagas que vão além da base da pirâmide organizacional e redirecionar as oportunidades de maneira que contemplem uma maior diversidade de deficiências, constando, neste rol, pessoas do espectro autista, para que se quebre o ciclo de exclusão dentro da inclusão. Pois quando são realizados maiores investimentos em ajudas técnicas, gera-se o aumento de possibilidade de contratações. Por ser a lei de cotas norma de natureza jurídica de ordem pública, deve ser cumprida sem restrição e de forma obrigatória, indo de encontro ao poder potestativo do empresário/empregador, que poderá estabelecer como critério de admissão do operário com deficiência, somente a demonstração de habilidade e qualificação profissional para a atividade que será desempenhada.

Outro ponto focal, levantado pelas empresas, é o transporte, (no caso desse trabalho é um ponto essencial, por ser a razão principal das empresas pesquisadas) que se pode traduzir por acessibilidade. Entende-se por acessibilidade todos os recursos que possibilitam o acesso e o uso por qualquer pessoa, de modo seguro e autônomo, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos meios de transporte e dos sistemas e meios de comunicação. Assim, como previsto no Decreto n.º 5.296/04, os transportes devem estar adaptados de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – NBR n.º 9.050 desde 2014.

Compreende-se ainda por ajuda técnica: toda tecnologia desenvolvida no intuito de proporcionar às pessoas com deficiência um maior grau de independência – capacidade de execução – em suas atividades domésticas ou ocupacionais diárias, ampliando ou restaurando funcionalidades limitadas ou pela expansão da sua autonomia – capacidade de decisão.

O autor cita o teletrabalho, que é uma atividade realizada a distância, através do uso da informática, podendo ser executado na própria residência do trabalhador, além de ser de baixo custo, pois não há gasto com transporte, alimentação etc.

3 PESQUISA DE CAMPO E APERTADA ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS

Uma visão mais aprofundada sobre a situação atual dos trabalhadores com deficiência do transporte público coletivo de Fortaleza é necessária para análise da aplicação das normas e de como elas podem influir na mudança de perspectiva das pessoas objetos dessa pesquisa.

A análise foi feita a partir de dois enfoques, um numérico, para que fiquem definidas tanto a situação atual, quanto as distorções do mercado de trabalho, e o outro analítico, na busca de identificar, através de entrevistas, o *quantum* da mudança é sentido pelos próprios sujeitos dos direitos.

3.1 Números referentes à contratação de trabalhadores com deficiência do transporte público de Fortaleza

Fortaleza possui hoje uma frota de 2050 ônibus distribuídos pelas 12 empresas que têm a concessão do transporte público coletivo na capital. São elas: Aliança; Dragão do Mar; Fortaleza; Fretcar; Maraponga; Santa Cecília; Santa Maria; São José; Siará Grande; Terra Luz; Vega e Viação Urbana.

3.1.1 Acessibilidade dos Veículos, Garagens e Escritórios

Hoje 85% da frota possui acessibilidade, em torno de 1740 coletivos que permitem a uma pessoa com deficiência a utilização plena. Esse último dado é de extrema relevância, pois somente num ônibus acessível o trabalhador com deficiência poderá exercer de forma completa seu direito fundamental ao trabalho.

Das 12 empresas, a que mais se destaca no quesito acessibilidade em veículos é a empresa Fortaleza, com aproximadamente 95% de ônibus acessíveis.

No quesito da acessibilidade das garagens das empresas, há uma grande diversidade de condições. As empresas Vega e Santa Cecília se destacaram nesse quesito, tendo uma acessibilidade acima da média, principalmente para pessoas com mobilidade reduzida. O entrave, nesse caso específico é em relação aos cegos, onde nenhuma garagem ofereceu qualquer dos elementos de acessibilidade de cegos (pisos táteis ou sinais sonoros).

Os escritórios das empresas possuem condições melhores que as garagens no que concerne à acessibilidade de pessoas com mobilidade reduzida, há um grande número de rampas de acesso, ou mesmo elevadores. Nesse quesito, as empresas Fortaleza, Vega e Siará Grade estão mais avançadas, ficaram bem aquém da média as empresas Fretcar e Santa Maria. Em nenhum escritório havia a sinalização em Braille dos departamentos ou acessos.

3.1.2 Números de Trabalhadores com e sem deficiência.

Segundo dados do Sindiônibus (Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará), existem hoje 9879 trabalhadores no transporte público coletivo do município de Fortaleza, desse número, em torno de 4,5% são trabalhadores com deficiência.

Dez das doze empresas aceitaram fornecer dados sobre o número total de empregados e sobre qual percentual de pessoas com deficiência possuem em seus quadros funcionais. Estes dados estão expostos na tabela a seguir:

Tabela 1 - Classificação de trabalhadores por empresa de ônibus e percentual de trabalhadores com deficiência.

| EMPRESA | Nº DE EMPREGADOS | TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA | PERCENTUAL APROXIMADO |
|---------------|------------------|-------------------------------|-----------------------|
| ALIANÇA | 873 | 47 | 5,3 |
| FORTALEZA | 950 | 40 | 4,2 |
| VEGA | 676 | 29 | 4,2 |
| SANTA CECÍLIA | 805 | 35 | 4,3 |
| SÃO JOSÉ | 822 | 32 | 3,8 |
| SIARÁ GRANDE | 708 | 26 | 3,6 |
| SANTA MARIA | 572 | 24 | 4,1 |
| DRAGÃO DO MAR | 831 | 34 | 4 |
| TERRA LUZ | 794 | 30 | 3,7 |
| FRETCAR | 901 | 38 | 4,2 |

Fonte: Sindiônibus; departamentos de gestão de pessoas e/ou diretoria das empresas pesquisadas. Do autor.

A partir da tabela acima, pode-se observar que há um quase que absoluto cumprimento da legislação no que diz respeito aos percentuais de trabalhadores com deficiência nas empresas. Algumas, inclusive, tendo mais pessoas contratadas do que o mínimo exigido. O departamento da empresa Siará Grande, informou durante a pesquisa que está com o percentual abaixo do recomendado devido estar selecionando candidatos às vagas destinadas às pessoas com deficiência. As empresas São José e Terra Luz não informaram o motivo de estarem com índices de contratação menores que o obrigatório.

De modo geral, os números relativos a pessoal são, de certo modo satisfatórios, pois há um grande percentual de cumprimento da legislação, no entanto, ainda se faz necessário investimento em estrutura física nas garagens e escritórios das empresas, para que possa haver um maior índice no quesito acessibilidade.

3.2 Entrevista com trabalhadores com deficiência do transporte coletivo público de Fortaleza

Os trabalhadores com deficiência, enquanto sujeitos da legislação que os garante direitos, são as melhores fontes de informação no que diz respeito às mudanças alcançadas a partir através do trabalho.

3.2.1 Entrevista com João Neves Nascimento, trocador na empresa Siará Grande.

1 – Há quanto tempo você trabalha em empresa de ônibus?

R- Já trabalho há 2 anos e 4 meses.

2 – Já trabalhava antes?

R – Sim, trabalhei de almoxarife numa obra.

3 – Como o fato de você trabalhar influencia sua vida?

R – Sustento minha casa e ajudo minha mãe, por essas (sic) que é muito bom estar empregado.

4 – Você sente ou sentiu alguma dificuldade para trabalhar em empresa de ônibus?

R – No começo eu me sentia meio cansado de tanto subir e descer nos intervalos e na hora do almoço, porque eu tenho uma perna com prótese, mas agora já acostumei.

5 – Você sente ou sentiu algum preconceito dos colegas? E dos passageiros?

R – Dos colegas nunca senti nenhum, os passageiros as vezes olham de lado, mas eu acho que é assim mesmo.

6 – Você já recebeu algum benefício assistencial do governo?

R – Não, desde os 18 anos eu trabalho, porque o benefício é menos que meu salário, e nem sei se tenho direito.

7 – Você acha importante que as pessoas com deficiência tenham vagas reservadas em empresas de ônibus?

R – Acho, porque se não tivesse (sic) talvez os donos só contratassem quem não é deficiente.

8 – Você se acha menos capaz que um trabalhador sem deficiência?

R – Só pra dirigir ônibus, porque minha perna não mexe direito.

3.2.2 Entrevista com Maria Carla Santos Gouveia, auxiliar administrativa da Empresa Siará Grande

1 – Há quanto tempo você trabalha em empresa de ônibus?

R – Há 4 anos

2 – Já trabalhava antes?

R – Não, esse foi meu primeiro emprego.

3 – Como o fato de você trabalhar influencia sua vida?

R – Antes só ficava em casa dando despesa, agora compro coisas que eu quero e faço um mercantil com o que sobra.

4 – Você sente ou sentiu alguma dificuldade para trabalhar em empresa de ônibus?

R – Não, na empresa todo mundo é legal e me ajuda se eu precisar, eu também ajudo, todo mundo trabalha unido.

5 – Você sente ou sentiu algum preconceito dos colegas? E dos passageiros?

R – Dos colegas de jeito nenhum, todo mundo é amigo. Dos passageiro (sic) nunca porque quase não tenho contato, só mais quando pego carona em algum ônibus da empresa.

6 – Você já recebeu algum benefício assistencial do governo?

R – Já recebi do inss, uns 2 anos, mas aí eu arranjei esse emprego e parei de receber, mas aqui é mais que o do inss.

7 – Você acha importante que as pessoas com deficiência tenham vagas reservadas em empresas de ônibus?

R – Acho que sim, muita gente fica só em casa sem fazer nada, e assim pode até arranjar um emprego.

8 – Você se acha menos capaz que um trabalhador sem deficiência?

R – Não, faço o que qualquer um faz.

3.2.3 Entrevista com Gustavo Andrade Sousa, mecânico da empresa São José.

1 – Há quanto tempo você trabalha em empresa de ônibus?

R – 3 meses.

2 – Já trabalhava antes?

R – Não, fiz um curso do senai e de lá me encaminharam pra uma entrevista.

3 – Como o fato de você trabalhar influencia sua vida?

R – Me sinto bem, mesmo sendo puxado,

4 – Você sente ou sentiu alguma dificuldade para trabalhar em empresa de ônibus?

R – Sim, até hoje é um pouco difícil, por conta de eu ser surdo-mudo (sic). Os outros mecânicos têm que fazer vários gestos meio doidos pra explicar o que eles querem.

5 – Você sente ou sentiu algum preconceito dos colegas? E dos passageiros?

R – Preconceito não, mas as vezes o pessoal não tem paciência de me dizer as coisas com calma, e ninguém sabe libras na empresa.

6 – Você já recebeu algum benefício assistencial do governo?

R – Recebi uma bolsa pra estudar no senai, eles pagaram o curso e davam ajuda para o transporte e refeição

7 – Você acha importante que as pessoas com deficiência tenham vagas reservadas em empresas de ônibus?

R – Acho, hoje trabalho está muito difícil até pra quem é normal(sic), imagina pra quem é surdo.

8 – Você se acha menos capaz que um trabalhador sem deficiência?

R – De maneira nenhuma, fiz meu curso e tenho uma profissão, coisa que muita gente nem tem.

Das entrevistas podemos notar, apesar de sua pequena extensão o fato da pessoa com deficiência estar incluída no meio laboral, a sua realidade muda. Nota-se, também que, segundo os entrevistados, apesar de já terem recebido algum benefício social (tais como o BPC), há uma predileção por estar empregado, poder realizar sua atividade, ter uma profissão.

É disso que o trabalho se trata, a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência através do trabalho se dá de maneira contundente. Aquela pessoa que antes dependia da sociedade, agora contribui com esta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma vez entendido o fenômeno da evolução dos Direitos Humanos em geral e dos Direitos da pessoa com deficiência de maneira específica, foi demonstrado, de maneira sucinta, o que passaram as pessoas nessa longa trajetória que desemboca na real efetivação de seus direitos fundamentais através do Trabalho (Direito Social).

Vencida a fase de concretização formal do Direito do Trabalho das pessoas com deficiência, e demonstrada esta outra trajetória, a da inclusão, (talvez mais árdua que a primeira) pôde-se notar que muitas barreiras ainda existem e precisam ser minoradas, para que os direitos sejam “vividos” pelos sujeitos tema deste trabalho.

Em Fortaleza, foi demonstrado, como uma espécie de microcosmos da realidade, como um direito social de pessoas com deficiência é exercido. É evidente que o sistema destas empresas que incluem ainda não é o mais adequado, pois além de incluir, muitas vezes, apenas por uma obrigação legal, não oferece todos os instrumentos para efetivar o direito.

A sociedade como um todo precisa internalizar essas conquistas das pessoas com deficiência, e estas, por sua vez, precisam empoderar-se para que sejam os reais protagonistas de seus direitos fundamentais. Espera-se que com a vigência da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) mais conquistas possam ser alcançadas.

REFERÊNCIAS

ADVOCACY FOR INCLUSION. Supported Decision Making, Legal Capacity and Guardianship Implementing Article 12 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in the Australian Capital Territory. Canberra: Advocacy for Inclusion, 2012. Disponível em: <http://www.advocacyforinclusion.org/publications/supported_decision_making_legal_capacity_and_guardianship2012final.pdf>. Acesso em: 7 dez. 2015.

AQUINO, Rubin Santos de. **História das Sociedades: das comunidades primitivas às sociedades medievais.** 19ª.ed.rev. e atual. Rio de Janeiro: Ao livro Técnico, 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus Reflexos na Ordem Jurídica Interna no Brasil. In: Ferraz, Carolina Valença... [et al.] (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012.

BAHIA, Melissa dos Santos. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: Contratando pessoas com deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAHIA, SANTOS *apud* SOUZA, Cleber Mesquita dos. **Os direitos humanos, o Brasil e o desafio de um povo.** São Paulo: LTr, 1998.

BARBOSA FILHO, Antonio Nunes. Qualidade de vida no trabalho: um modelo de avaliação da qualidade de vida no trabalho da pessoa com deficiência. São Paulo: Blucher Acadêmico, 2011. Disponível em: <www.sibiusp.br>. Acesso em: 22 jan. 2016.

BARONI, Alexandre Carvalho. Prefácio. In: RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Versão Comentada.** 2. Ed. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

Censo 2010: Pessoas com Deficiência. Texto de Luiza Maria Borges Oliveira. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2012.

FRASER, Nancy. **A justiça social na globalização.** Disponível em: <<http://www.eurozine.com>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

GURGEL, Yara Maria Pereira. **Direitos Humanos, Princípio da Igualdade e Não Discriminação: Sua aplicação às Relações de Trabalho.** 2007. Tese (Doutorado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira, **Curso de Direito Internacional**. São Paulo, Revistas dos Tribunais, 2015.

MTE, SIT. **A inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2.ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

NERI, Marcelo. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE/ CPS, 2003.

OLIVEIRA, Diogo Pignataro de. Os tratados de direitos humanos na contemporaneidade e sua aplicabilidade dentro da nova concepção constitucional brasileira. In: PIOVESAN, Flávia; GARCIA, Maria. **Doutrinas Essenciais: Direitos Humanos**. Vol. VI – Proteção Internacional dos Direitos Humanos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

ONU, **Facsheet on Person with Disabilities**, Disponível em: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=18>>. Acesso em: 22 dez. 2015.

PIOVESAN, Flávia, **Temas de Direitos Humanos**, 8ª edição. São Paulo, Saraiva, 2014.

RAIS 2014, Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/09/numero-de-trabalhadores-com-deficiencia>>, acesso em 13 de janeiro de 2015.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo, Verbatin Editora, 2010.

SASSAKI, Romeu k. et al. **A convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência comentada**. Brasília: Secretaria especial dos direitos humanos, 2008.

SASSAKI, Romeu. O acesso ao trabalho: análise à luz da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação - Reação**. nº 59, Nov/Dez, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=20936>>. Acesso em: 22 jan. 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Em Foco**. 2005. Disponível na internet via URL: <http://www.centrinho.usp.br/enfoco/index.html>. Acesso em 11 julho 2011

BONAVIDES, Paulo, **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 11ª edição. São Paulo: Malheiros, 2013.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão – construindo uma sociedade para todos**. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Em Foco**. 2005. Disponível na internet via URL: <http://www.centrinho.usp.br/enfoco/index.html>. Acesso em 11 julho 2011.

SCHWARZ, Andrea. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: I.Social, 2009. Disponível em: <www.isocial.com.br>. Acesso em: 22 jan. 2016.

SILVA, Roberta Cruz da. Direito à saúde. In: FERRAZ, Carolina Valença... [et al.] (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

SOUZA, Danielle Castelões Tavares de. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à lei nº 8.213/91.** 2010. 101 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

TANAKA *apud* SOUZA, Cleber Mesquita dos. ***Os direitos humanos, o Brasil e o desafio de um povo.*** São Paulo: LTr, 1998.

**APÊNDICE - A - ROTEIRO DA ENTREVISTA APLICADA AOS TRABALHADORES
DO TRANSPORTE PÚBLICO COLETIVO DE FORTALEZA**

Perguntas:

- 1 – Há quanto tempo você trabalha em empresa de ônibus?

- 2 – Já trabalhava antes?

- 3 – Como o fato de você trabalhar influencia sua vida?

- 4 – Você sente ou sentiu alguma dificuldade para trabalhar em empresa de ônibus?

- 5 – Você sente ou sentiu algum preconceito dos colegas? E dos passageiros?

- 6 – Você já recebeu algum benefício assistencial do governo?

- 7 – Você acha importante que as pessoas com deficiência tenham vagas reservadas em empresas de ônibus?

- 8 – Você se acha menos capaz que um trabalhador sem deficiência?