

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*

Denise Oliveira dos Santos

TRABALHO, DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE

Porto Alegre

2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS  
FACULDADE DE DIREITO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*

**Denise Oliveira dos Santos**

**TRABALHO, DEFICIÊNCIA E ACESSIBILIDADE**

Dissertação apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da Prof. Dra. Luciane Cardoso Barzotto.

Porto Alegre

2015

Agradeço com carinho a minha professora orientadora,  
Dra. Luciane Cardoso Barzotto, pela doce acolhida  
e pelas vivências de fraternidade.

## RESUMO

A pesquisa, a partir da interpretação compartilhada entre diferentes enfoques sobre o que é deficiência, afirma que os fatores sociais são a fonte da exclusão sofrida pelos deficientes. Mediante os métodos dedutivo e comparativo de análise das fontes bibliográficas de pesquisa, o estudo demonstra que a igualdade de recursos e de oportunidades para o deficiente no mundo do trabalho pode ser efetivada através das normas de acessibilidade. Neste estudo, de natureza teórica, entende-se a acessibilidade como um elemento especial do contrato de trabalho do deficiente, visto que esta complementa a integração garantida pelo sistema de cotas. Junto com isso, percebe-se a necessidade de uma mudança cultural que, viabilizada pelo agir fraternal, transporia as barreiras existentes no sentido de valorização da diversidade e do respeito mútuo.

Palavras-chave: Deficiência. Contrato de trabalho. Acessibilidade. Lei de Cotas.

## RÉSUMÉ

Dans la présente étude on part de l'interprétation de la définition de handicap partagée par différentes approches pour affirmer que les facteurs sociaux sont la source de l'exclusion subie par les personnes handicapées. L'analyse de la bibliographie de recherche, réalisée via les méthodes déductive et comparative, montre que les normes d'accessibilité peuvent faire progresser l'égalité de ressources et de chances pour les travailleurs handicapés. Dans ce travail, de nature théorique, l'accessibilité est comprise comme étant un élément spécial du contrat de travail de la personne handicapée, fonctionnant de manière complémentaire à l'intégration assurée par les politiques de quotas. De surcroît, on aperçoit la nécessité d'un changement culturel que, viabilisé par l'action fraternelle, pourrait franchir les barrières vers la valorisation de la diversité et du respect mutuel.

Mots-clés : Handicap. Contrat de travail. Accessibilité. Loi de Quotas.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	–	Associação Brasileira de Normas Técnicas
Art.	–	Artigo
Arts.	–	Artigos
CC	–	Código Civil
CDPD	–	Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
CF/1988	–	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CIF	–	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CORDE	–	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de deficiência
DUDH	–	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICF	–	<i>International Classification of Functioning, Disability and Health</i>
ICIDH	–	<i>International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps</i>
INSS	–	Instituto Nacional do Seguro Social
Libras	–	Língua Brasileira de Sinais
LOAS	–	Lei Orgânica da Assistência Social
MTE	–	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OMS	–	Organização Mundial da Saúde
ONU	–	Organização das Nações Unidas
PIACT	–	<i>Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail</i>
RGPS	–	Regime Geral de Previdência Social
SINE	–	Sistema Nacional de Empregos
SST	–	Serviços de Saúde no Trabalho
SICORDE	–	Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência

- SUS – Sistema Único de Saúde
- UPIAS – *Union of the Physically Impaired Against Segregation*

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	9
1 CONSIDERAÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA.....	13
1.1 Deficiência: da rejeição à perspectiva dos Direitos Humanos.....	13
1.1.1 A fase da eliminação da deficiência .....	14
1.1.2 A fase caritativa da deficiência .....	15
1.1.3 A fase médica ou individual da deficiência .....	16
1.1.4 A fase social da deficiência .....	18
1.1.5 A fase da deficiência sob a perspectiva dos Direitos Humanos ...	20
1.2 Conceitos para uma apropriada caracterização da deficiência.....	23
1.3 Nomenclatura sobre deficiência.....	30
1.4 Tipos de deficiência .....	33
2 TRABALHO DO DEFICIENTE .....	35
2.1 A relação de emprego do trabalhador deficiente .....	41
2.1.1 Subordinação .....	42
2.1.2 Continuidade .....	46
2.1.3 Pessoalidade .....	47
2.1.4 Remuneração .....	49
2.2 O contrato de trabalho do deficiente .....	50
2.2.1 Comprovação da deficiência .....	51
2.2.2 Seleção e recrutamento das pessoas deficientes .....	52
2.2.3 Contratação do deficiente.....	54
2.2.4 Elementos formais do contrato de trabalho do deficiente.....	61
2.2.5 Acessibilidade como elemento especial do contrato de trabalho do deficiente.....	68
2.2.6 Outros elementos especiais da execução do contrato de trabalho do deficiente.....	72
3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR DEFICIENTE.....	83
3.1 O direito do deficiente à não discriminação no trabalho .....	87



3.2 O meio ambiente saudável e o trabalho do deficiente .....	94
3.2.1 Prevenção como gestão da deficiência no meio ambiente do trabalho .....	100
4 O PARADIGMA INCLUSIVO E A FRATERNIDADE: SISTEMA DE COTAS E ACESSIBILIDADE.....	106
4.1 Os paradigmas da integração e da inclusão social do deficiente no trabalho .....	107
4.2 Ação afirmativa e o sistema de cotas no trabalho para o deficiente .....	111
4.3 Acessibilidade como expressão da fraternidade e do reconhecimento ....	121
4.3.1 Acessibilidade.....	123
4.3.2 O princípio da fraternidade .....	129
CONCLUSÃO.....	140
BIBLIOGRAFIA .....	146

## INTRODUÇÃO

No decorrer das últimas décadas do século XX teve início uma intensa luta por melhores condições de vida. Essa luta não ocorreu somente nas ruas por intermédio dos movimentos sociais, mas também no mundo do trabalho. A mobilização dos trabalhadores gerou não apenas mudanças na organização do trabalho, mas uma real e gradual transformação na forma de percepção do trabalho e nos valores a ele vinculados.

Nesta nova conjuntura, deve haver espaço para a ampla proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ante tantas mudanças, em um mundo conectado em tempo real e integral, não se pode abrir mão das questões mais sensíveis, como as que dizem respeito à vida das pessoas deficientes e às dificuldades que elas enfrentam no mundo do trabalho em razão de sua vulnerabilidade.

Diante do contexto do trabalho contemporâneo, a pesquisa tem como tema a efetivação da inserção do deficiente no mercado de trabalho. O problema a que se busca responder é se a acessibilidade, em complemento à política de cotas, pode concretizar a participação do deficiente no mercado de trabalho atual e, assim, levar ao efetivo reconhecimento do valor destes para a sociedade.

Este reconhecimento somente se dará à medida que os demais trabalhadores, os empregadores, os governos e a sociedade se empenharem a ver a deficiência de outro modo: sob a perspectiva da igualdade, que só é possível a partir de um paradigma que se convencionou chamar de fraternal ou a partir do megaprincípio jurídico da fraternidade, esquecido na era dos direitos. Por este princípio, sublinha-se que os cidadãos por certo possuem direitos, mas têm deveres uns para com os outros. Entende-se que o estudo neste campo de conhecimento estimula a reflexão acerca das melhorias qualitativas e quantitativas das condições laborais do deficiente. Deste modo, o objetivo da pesquisa é definir qual a abordagem mais adequada para concretizar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho contemporâneo.

Pesquisas atuais demonstram um envolvimento internacional na formulação de novas teorias e conceitos sobre deficiência, moldado pela literatura e por debates. Todavia, países de língua espanhola e portuguesa têm sido

particularmente excluídos nesses processos, em que o Reino Unido, a América do Norte e a Escandinávia têm se destacado.

Toda pesquisa sobre deficiência enfrenta o desafio de transpor os limites dos conceitos da visão médica de deficiência em direção a uma abordagem social de deficiência, consoante com a perspectiva dos Direitos Humanos, para a qual os fatores sociais são a fonte da exclusão sofrida pelos deficientes.

Sob esta ótica, para enfrentar a opressão social e o isolamento e desenvolver ações que melhorem significativamente a qualidade de vida das pessoas deficientes, não se pode ignorar a evolução histórica do conceito e da nomenclatura sobre deficiência, sob pena de se obter resultados simplistas, comprometidos e afastados da realidade. Ademais, o estudo sobre o mercado de trabalho para o deficiente na contemporaneidade requer a consciência de que se trata de um campo de análise em constante transformação, influenciado pelas alterações globais no mundo do trabalho

Na elaboração e no desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se o método dedutivo de análise das fontes bibliográficas, visando à observação do objeto de estudo sob diferentes ângulos. A combinação de fontes e suas vantagens empíricas permitem a compreensão da natureza global da dificuldade de inserção do deficiente no mercado de trabalho.

A dissertação é dividida em quatro capítulos. O primeiro capítulo trata de questões relativas ao deficiente e à deficiência. É dividido de acordo com o desenvolvimento histórico das fases que definem o tratamento dado ao deficiente pela sociedade; essa divisão tem por objetivo explicar como foi construída a compreensão contemporânea sobre o assunto.

O capítulo inicia pela fase em que os deficientes eram sumariamente eliminados, tendo suas vidas ceifadas, e continua com a fase caritativa, na qual os deficientes eram considerados vítimas da sua condição. Essa concepção foi sendo paulatinamente superada pela fase médica, que, por sua vez, agrupou os deficientes e os classificou de acordo com suas patologias, com o objetivo de identificar quais deveriam ser tratados, curados ou reabilitados. Como o argumento médico estigmatizava os deficientes e ignorava a realidade social em que viviam, surgiu um movimento, criado e gerenciado somente por deficientes, que deu origem à fase da abordagem social de deficiência. Essa abordagem tirou do indivíduo a

responsabilidade pela opressão experimentada e a transferiu para a sociedade, incapaz de prever e incorporar a diversidade. Em paralelo, havia a abordagem baseada nos Direitos Humanos, que afirmava que a assistência ao deficiente não seria uma questão de humanidade ou caridade, mas um direito humano básico que todos deveriam reivindicar. Assim, esta fase se caracterizou por um período de reconhecimento dos direitos fundamentais dos deficientes, sobretudo o reconhecimento do direito de participarem da vida em sociedade com promoção da dignidade, sem sofrer discriminação.

No mesmo capítulo, busca-se delinear os conceitos de deficiência, capacidade, saúde, funcionalidade, incapacidade e lesão, além de se propor uma reflexão sobre o vocabulário utilizado para tratar de questões sobre deficiência. Como conclusão do capítulo são traçados os tipos de deficiência previstos na lei brasileira.

O segundo capítulo é subdividido em duas partes. Na primeira, busca-se fundamentar o direito do deficiente ao trabalho e analisar como cada elemento configurador da relação de emprego (subordinação, continuidade, pessoalidade e remuneração) se manifesta no trabalho do deficiente. Na segunda parte, analisa-se o contrato de trabalho do deficiente em todas as fases da relação de emprego: na fase pré-contratual, na fase de celebração do contrato (momento da admissão), na fase de execução e na fase pós-contratual, com enfoque para a acessibilidade como um elemento especial do contrato de trabalho do deficiente.

O terceiro capítulo relaciona os conceitos sobre deficiência com o mercado de trabalho. Para tanto, resgata a regulamentação dos direitos fundamentais do trabalhador deficiente em âmbito nacional e internacional, com destaque para o direito à não discriminação. Em seguida, o estudo analisa a relação do deficiente com o meio ambiente do trabalho e a importância da preservação deste para prevenir situações de exclusão e preconceito, enfatizando a necessidade da igualdade de oportunidades.

O quarto capítulo aborda as diferenças entre os paradigmas que definem as estratégias para inserção do deficiente no mundo do trabalho: a integração e a inclusão social. Após isso, expõe uma análise comparativa (mas não excludente) entre a política de cotas e a acessibilidade como instrumentos complementares para a efetivação da inserção do deficiente no mercado de trabalho; a primeira é

relacionada ao reconhecimento, e a segunda, à expressão da fraternidade, que, como visto acima, pode ser considerada um princípio jurídico orientador da aplicação das cotas e da política de acessibilidade do trabalho do deficiente. Neste capítulo, destaca-se a aplicação do método comparativo como forma de analisar a política de cotas e a acessibilidade, mostrando como esses mecanismos podem ser melhor utilizados.

Em síntese, estas são as propostas do trabalho, que não pretende esgotar o tema, mas incitar reflexões sobre o trabalho do deficiente, deixado à margem nas análises das doutrinas trabalhistas.

## 1 CONSIDERAÇÕES SOBRE DEFICIÊNCIA

Na contemporaneidade os estudos da deficiência assumem que este termo não veicula apenas a ideia de restrição de funcionalidade ou de habilidade: seu conceito abrange diferentes áreas e está em constante construção. O significado de deficiência é construído a partir do ponto de vista médico, do ponto de vista dos direitos humanos, da configuração da estrutura social e dos demais aspectos ligados ao cotidiano da pessoa deficiente.<sup>1</sup>

Todavia, a conceituação da deficiência nem sempre foi tão abrangente. Desde a pré-história a pessoa deficiente sofre com crueldades, definições preconceituosas, estigmatização e exclusão social.<sup>2</sup> O olhar restrito sobre a deficiência causou e ainda causa confusão. Como será visto a seguir, o conceito de deficiência foi sofrendo modificações e foi sendo aprimorado ao longo de diferentes fases. Junto com isso, aumentaram as responsabilidades em relação ao uso de expressões adequadas ao se tratar do tema, bem como em relação ao esclarecimento dos tipos de deficiência.

### 1.1 Deficiência: da rejeição à perspectiva dos Direitos Humanos

Para a contextualização do assunto, optou-se por analisar a deficiência a partir do ponto de vista das interações psicossociais, jurídicas e normativas em suas fases históricas mais relevantes: fase da eliminação, fase caritativa, fase médica, fase social e a fase da deficiência sob a perspectiva dos direitos humanos. Como critério para a classificação destas fases, utilizou-se a ordem cronológica aproximada dos acontecimentos. É importante destacar que as etapas que serão aqui estudadas não são claramente divididas ao longo da história, tendo tal subdivisão apenas fins didáticos.

---

<sup>1</sup> DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 04.

<sup>2</sup> GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Campinas: UNICAMP, 2010. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, 2010. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>> Acesso em 15.10.2014. p. 13.

### 1.1.1 A fase da eliminação da deficiência

Há indícios de que o tratamento dado aos deficientes na Idade Antiga e na Idade Média se resumia à sua eliminação sumária e impiedosa. Isso ocorria mediante a adoção das chamadas “políticas eugênicas”, que se baseavam sobretudo em dois argumentos. O primeiro evocava a posição de Platão e Aristóteles, que apoiavam tais políticas não por maldade, mas por acreditarem que a morte do deficiente consistiria na melhor postura para as necessidades da cidade (*polis*); além disso, acreditava-se que, com o extermínio dos deficientes, seria possível controlar a qualidade da raça humana. Já o segundo argumento ia no sentido da atribuição da deficiência a uma pena divina, produto do mau comportamento do deficiente ou de seus pais. Quando não eram mortas, essas pessoas que desagradavam aos deuses eram marcadas de forma permanente com fogo ou brasa. Dessa prática se originou a palavra “estigma”.<sup>3</sup>

Silva afirma que “para os antigos hebreus, tanto a doença crônica quanto a deficiência física ou mental, e mesmo qualquer deformação que menor que fosse, indicavam certo grau de impureza ou de pecado”.<sup>4</sup> Na Roma Antiga, nobres e plebeus tinham permissão para sacrificar os filhos que nasciam deficientes. Em Esparta, por determinação legal, os bebês e os deficientes eram lançados ao mar ou em precipícios.<sup>5</sup>

Há correntes da religião islâmica que consideram as deficiências um castigo de Deus por um pecado cometido. Ter um parente deficiente é motivo de vergonha, às vezes para toda a família. A deficiência pode prejudicar as chances de casamento de irmãos não deficientes, especialmente quando se trata de irmãs. Como consequência, as famílias mantêm seus parentes deficientes escondidos dos vizinhos, visitantes, e até mesmo de outros membros da família.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 113-114.

<sup>4</sup> SILVA, Otto Marques. **A Epopeia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987. p. 82.

<sup>5</sup> GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Campinas: UNICAMP, 2010. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, 2010. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>> Acesso em 15.10.2014. p. 13.

<sup>6</sup> HARRIS, Alison. ENFIELD, Sue. **Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations**. Oxfam and Action Aid on Disability and Development (ADD). Oxford, 2003. p. 16.

Na fase de eliminação da deficiência, entendia-se que os deficientes não eram merecedores de respeito, sequer de piedade, restando-lhes a morte, a expulsão, o confinamento, o estigma.

### 1.1.2 A fase caritativa da deficiência

Com a ruína do Império Romano e o advento da doutrina cristã, voltada para a caridade, a humildade, o amor ao próximo, o perdão das ofensas, a valorização e a compreensão da pobreza e da simplicidade da vida, a deficiência não poderia mais ser considerada uma pena imposta por Deus, mudança que inevitavelmente influenciou os doutrinadores da época. Em 315 o imperador Constantino editou uma lei que considerava crime a eliminação de deficientes. Esta determinação teria sido publicada em todas as cidades da Itália e da Grécia, com o intuito de disseminar a ideia de que não era moralmente correto eliminar quem nascia deficiente. Garcia especifica que:

Ainda sob a influência cristã e seus princípios de caridade e amor ao próximo, a partir do século IV começam a surgir registros mais frequentes de hospitais voltados para o atendimento dos pobres e marginalizados, dentre os quais indivíduos com algum tipo de deficiência. No século seguinte, o concílio da Calcedônia (em 451) aprovou a diretriz que determinava expressamente aos bispos e outros párocos a responsabilidade de organizar e prestar assistência aos pobres e enfermos das suas comunidades. Desta forma, foram criadas instituições de caridade e auxílio em diferentes regiões.<sup>7</sup>

Santo Agostinho, São Tomás de Aquino e São Paulo cristianizaram a visão de cisão entre corpo e mente, pregada pelos filósofos da Antiguidade. Considerava-se, sobretudo, necessário amparar, cuidar e assistir os deficientes. Para Lorentz, é evidente neste contexto que a interação da sociedade com os deficientes se tratava de “uma relação entre pessoas não iguais, implicando a existência de um superior (o que tem pena) e de outro inferior (do qual se tem pena), relação esta também

---

<sup>7</sup> GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**: histórico e contexto contemporâneo. Campinas: UNICAMP, 2010. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, 2010. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>> Acesso em 15.10.2014. p. 16.



marcada pelas noções católico-cristãs de culpa e pecado em não assistir a uma pessoa necessitada.”<sup>8</sup>

No século XIV era comum a organização dos cegos em corporações, confrarias ou associações, por intermédio ou com o apoio da Igreja Católica; há registros de sacerdotes que atuaram neste sentido. Os cegos tinham autorização expressa para esmolar nas escadarias e nas portas das igrejas, podendo também vender grinaldas e flores. Destaca-se aqui um ponto relevante para o entendimento da relação entre trabalho e deficiência: “Percebe-se, assim, que a relação entre deficiência e mendicância ou ‘trabalho informal’, facilmente percebida nos dias de hoje, é muito antiga e decorre da condição de pobreza associada à deficiência”.<sup>9</sup>

Esses aspectos ajudam a explicar por que na fase caritativa da deficiência as pessoas deficientes eram vistas pela sociedade como vítimas da lesão e, por isso, como beneficiários de caridade, esmola e serviços, pelos quais deveriam ser gratos. Nesta fase, o deficiente era considerado incapaz de prover seu sustento e tomar decisões sobre sua vida.

### 1.1.3 A fase médica ou individual da deficiência

Entre os séculos XV e XVII, na Europa cristã, ocorreu uma paulatina mudança sociocultural, cujas marcas principais foram o reconhecimento do valor humano, o avanço da ciência e a libertação quanto a dogmas e crenças típicas da Idade Média. De certa forma, o homem deixou de ser um escravo dos “poderes naturais” ou da “ira divina”.<sup>10</sup> Este novo modo de pensar deu origem à premissa de que o grupo de pessoas deficientes merecia uma atenção própria.

A concepção médica deslocou a deficiência da autoridade religiosa e, a partir de então, o corpo deficiente passou a ser catalogado segundo critérios

<sup>8</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 132.

<sup>9</sup> GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Campinas: UNICAMP, 2010. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, 2010. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>> Acesso em 15.10.2014. p. 19.

<sup>10</sup> GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Campinas: UNICAMP, 2010. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, 2010. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>> Acesso em 15.10.2014. p. 19.

fisiológicos<sup>11</sup>, como uma variação indesejada e patológica do corpo considerado “normal”.<sup>12</sup> Neste sentido, a deficiência é vista como consequência da lesão em um corpo, o que demanda assistência médica sob a forma de tratamento individual. Tais cuidados têm por objetivo a cura ou a adaptação do indivíduo, bem como, a mudança do seu comportamento. Assim, a definição médica de deficiência entende a incapacidade como uma dificuldade pessoal decorrente diretamente da doença, do trauma ou de outro problema de saúde.<sup>13</sup>

Nesta fase, as pessoas deficientes eram enxergadas apenas através de seus problemas físicos, sendo relegadas a um papel passivo de paciente. Todavia, este entendimento é problemático por buscar estabelecer a qualquer custo um comprometimento na deficiência. A busca por uma “cura” pode ser prolongada, dolorosa e desnecessária e faz com que o deficiente passe toda sua vida aguardando que os profissionais da medicina lhe devolvam um corpo que funcione de modo mais “normal”. Essa linha de pensamento levou a diversas atrocidades, como a realização de cirurgias corretivas, entre outras.<sup>14</sup>

Pesquisas de Harris e Enfield demonstram que os deficientes não rejeitam a intervenção médica, mas ressaltam que o impacto da deficiência no indivíduo é menor do que o impacto decorrente das intervenções médicas. Isto significa que focar na busca por uma cura para a deficiência é uma conduta enganosa: deve-se preferir ajudar as pessoas a gerir suas próprias vidas.<sup>15</sup>

No padrão médico de conceituação da deficiência o indivíduo se torna indissociável de seu diagnóstico, sendo reconhecido apenas como um paciente que

---

<sup>11</sup> A fisiologia, no sentido que se almeja imprimir neste texto, deve ser entendida como: “Fisiologia: 1. Ciência biológica que estuda as funções dos seres vivos e, em geral, os fenômenos da vida.” DICIONÁRIO MICHAELIS. Editora Melhoramentos. Disponível em <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=fisiologia>> Acesso em 08.12.2014.

<sup>12</sup> COURTINE, Jean-Jacques. **O corpo anormal** - história e antropologia culturais da deformidade. In COURTINE, Jean-Jacques; CORBIN, Alain; VIGARELLO, Georges. (Ed.). História do corpo. São Paulo: Vozes, 2006. v. III. p. 07-09.

<sup>13</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Disponível em <[http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf)> Acesso em 06.10.2014. p. 21.

<sup>14</sup> HARRIS, Alison. ENFIELD, Sue. **Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations**. Oxfam and Action Aid on Disability and Development (ADD). Oxford, 2003. p. 15.

<sup>15</sup> HARRIS, Alison. ENFIELD, Sue. **Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations**. Oxfam and Action Aid on Disability and Development (ADD). Oxford, 2003. p. 15.

necessita de cuidados, e não como uma pessoa capaz de participar ativamente da vida em sociedade.

#### 1.1.4 A fase social da deficiência

A primeira organização política sobre deficiência formada e gerenciada por deficientes foi criada em 1972, no Reino Unido, com o nome de *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS). A organização surgiu como uma reação a pesquisas divulgadas na época, em que cientistas sociais publicavam seus estudos ignorando o contexto social em que estava inserida a deficiência.<sup>16</sup> Foi responsável por estabelecer os princípios que levaram ao desenvolvimento de um conceito social de deficiência. Inicialmente, a UPIAS teve como maior mérito a resistência política e intelectual à concepção médica de compreensão da deficiência, por esta entender a deficiência como um problema individual, uma “tragédia pessoal”.<sup>17</sup>

A estratégia da UPIAS era provocativa: tirava do indivíduo a responsabilidade pela opressão vivida e a transferia para a incapacidade social em prever e incorporar a diversidade. No documento que oficializou sua fundação, constavam como primeiros objetivos da organização viabilizar a maior independência possível ao deficiente em suas atividades diárias, proporcionar a mobilidade, estimular a realização de um trabalho produtivo e permitir o total controle da pessoa deficiente sobre sua própria vida.<sup>18</sup> Ou seja, entendia-se que a deficiência não era propriamente uma característica médica, mas sim, uma condição social produzida pela dificuldade de acesso aos direitos e bens sociais enfrentada pelos deficientes.

Neste contexto, o termo “deficiência” é definido no Reino Unido, em 1976, como “a desvantagem ou restrição de atividade provocada pela organização social contemporânea, que tem pouca ou nenhuma consideração com pessoas que têm

<sup>16</sup> BARNES, Colin. MERCER, Geof. **Breaking the Mould?** An introduction to doing disability research. In BARNES, Colin. MERCER, Geof. (Editors) *Doing Disability Research*. Leeds: The Disability Press, 1997. p. 01.

<sup>17</sup> DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

<sup>18</sup> UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION (UPIAS). **Founding Statement**. 1974. Disponível em <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-UPIAS.pdf>> Acesso em 23.09.14 2014.

deficiências físicas e as exclui da participação convencional nas atividades sociais”.<sup>19</sup> Posteriormente, essa definição foi ampliada para abranger todas as deficiências (na época, reconhecidas como física, sensorial e intelectual).

A opção da UPIAS por esta classificação foi motivada pela analogia entre a segregação sofrida por deficientes e aquela por outros grupos sociais minoritários, tais como mulheres e idosos. Para a UPIAS, esta aproximação alarga a compreensão de deficiência para uma questão multidisciplinar, que não provém de uma desigualdade natural, mas de uma opressão exercida sobre o corpo deficiente.

Neste momento histórico, o amadurecimento dos conceitos no campo da deficiência é fruto da guinada teórica proposta pelo enfoque social. Para se referir à desvantagem social sofrida pelas pessoas deficientes, a linha britânica da abordagem social prefere utilizar expressões que evoquem a identidade na deficiência. Por isso, considera mais apropriado o emprego do termo “deficiente” ou “pessoa deficiente” do que o emprego das expressões “pessoa com deficiência” ou “portador de deficiência”, visto que estas últimas sugerem que a deficiência é própria do indivíduo, e não da sociedade.<sup>20</sup>

Assim, para a fase social, a deficiência não se trata de um problema de ordem particular, mas de uma consequência das limitações da sociedade. Esta experiência de opressão era definida por estudiosos da época como uma “situação coletiva de discriminação institucionalizada”.<sup>21</sup> Ou seja, o modo como a sociedade se organiza seria o responsável por produzir o corpo deficiente, já que a maioria das deficiências é gerada por lesões socioambientais, violência urbana, envelhecimento populacional, avanços tecnológicos em saúde que prolongam a expectativa de vida, conflitos armados, acidentes de trabalho e acidentes de trânsito.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION (UPIAS). **Fundamental Principles of Disability**. 1976, p. 14. Tradução livre do original: “the disadvantage or restriction of activity caused by a contemporary social organisation which takes no or little account of people who have physical impairments and thus excludes them from participation in the mainstream of social activities”. Disponível em <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>> Acesso em 24.09.2014.

<sup>20</sup> DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 09-10.

<sup>21</sup> OLIVER, Michael. BARNES, Colin. **Disabled People and Social Policy: from exclusion to inclusion**. London: Longman, 1998. p. xii.

<sup>22</sup> BARNES, Colin. **Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental**. In BARTON, Len (Org.). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Morata, 1998.

Ademais, uma das premissas do enfoque social era a de que a pessoa deficiente seria tão potencialmente produtiva quanto a não deficiente, sendo então necessária a retirada das barreiras à participação e ao desenvolvimento das capacidades dos deficientes, inclusive no mercado de trabalho.

A concepção de deficiência como uma variação do normal da espécie humana foi uma criação discursiva do Século XVIII, e desde então ser deficiente é experimentar um corpo fora da norma. O corpo com deficiência somente se delinea quando contrastado com uma representação de o que seria o corpo sem deficiência. Ao contrário do que se imagina, não há como descrever um corpo com deficiência como anormal. A anormalidade é um julgamento estético e, portanto, um valor moral sobre os estilos de vida.<sup>23</sup>

Atualmente a deficiência não deve significar isolamento ou sofrimento mas deve ser entendida como um estilo de vida que, como os demais, necessita de condições sociais favoráveis para levar adiante o seu modo de existir. De forma geral, o problema da deficiência está nos contextos sociais pouco sensíveis à compreensão da diversidade como uma forma de viver.

### 1.1.5 A fase da deficiência sob a perspectiva dos Direitos Humanos

O reconhecimento do ser humano como sujeito de direitos foi consolidado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH)<sup>24</sup>, da Organização das Nações Unidas (ONU). Esta perspectiva garantiu a universalização na promoção de direitos como a dignidade, a igualdade de direitos e a não discriminação. Neste sentido, a doutrina dos Direitos Humanos foi responsável por induzir os Estados a observarem as normas internacionais de garantia de exigências coletivas dos povos na formulação de políticas e em suas ações.<sup>25</sup>

Mais de vinte anos depois da promulgação da Declaração Universal, a ONU publicou em 1975 a Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes, que reforça a

<sup>23</sup> DINIZ, Débora. **O que é Deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007. p. 04.

<sup>24</sup> DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH). Disponível em <<http://www.dudh.org.br/>> Acesso em 21.12.2014.

<sup>25</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007. p. 50.

importância dos Direitos Humanos e o apelo internacional à garantia de dignidade, integralidade, igualdade e não discriminação às pessoas deficientes.

Como será visto ao longo deste trabalho, a perspectiva da deficiência como uma questão de direitos humanos não foi uma criação solitária da ONU. Este e outros instrumentos internacionais construíram a visão de que a deficiência não se resume apenas ao que o olhar médico descreve, mas decorre principalmente do reconhecimento do deficiente como um sujeito de direitos e da relação de desigualdade imposta por barreiras sociais.

A legislação produzida sob este enfoque buscou integrar o deficiente na sociedade, reconheceu a importância do trabalho digno e da colocação do deficiente no mercado de trabalho, reservou vagas de trabalho mediante políticas de cotas, determinou a preservação do meio ambiente do trabalho como via de manutenção dos vínculos sociais e repudiou a discriminação.

No entanto, o enfrentamento das questões sobre deficiência é ainda mais profundo: embora importante, a previsão legislativa dos Direitos Humanos não resolve o problema real e, somada à ineficácia no seu cumprimento, distancia a prática da teoria. Isso ocorre porque as leis desconsideram a abordagem social de deficiência e a importância desta para tratar do assunto.

A lista de violações aos Direitos Humanos em matéria de deficiência inclui a falta de acesso a serviços como educação de qualidade, transporte adaptado, espaços públicos acessíveis, serviços de melhoria da saúde e reabilitação; desigualdade de oportunidades; dificuldade para a eliminação de obstáculos, discriminação e barreiras sociais.

A abordagem baseada nos direitos diz que a assistência nessas áreas não é uma questão de humanidade ou caridade, mas sim um direito humano básico que todos podem reivindicar. Os dois elementos principais da abordagem baseada nos direitos é o *empoderamento* (empowerment, capacitação, fortalecimento dos meios de ação) e a responsabilidade (prestação de contas). Empoderamento refere-se à *participação* de pessoas com *deficiência* como partes interessadas ativas, enquanto que responsabilidade relaciona-se com o dever das instituições públicas em implementar esses direitos e justificar a qualidade e quantidade da sua implementação.<sup>26</sup> (grifos no original)

---

<sup>26</sup> HANDICAP INTERNATIONAL. **Os quatro modelos**. Disponível em <<http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/6-deficiencia/61-o-que-e-deficiencia/611-os-quatro-modelos.html>> Acesso em 15.10.2014.

O problema é que a maioria das autoridades e instituições públicas desconsideram que o meio social no qual as pessoas deficientes estão envolvidas deve interagir de forma adaptada às suas necessidades. Nos países da América Latina e do Caribe, faltam políticas públicas e estratégias destinadas especificamente às necessidades dos deficientes nos respectivos Planos Nacionais de Desenvolvimento.<sup>27</sup>

No Brasil, a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência determina no art. 55 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 a criação do Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência (SICORDE), sob a responsabilidade da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informações sobre a situação das pessoas deficientes e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetam a vida destas pessoas. Assim, o SICORDE deveria desenvolver uma série de bases de dados informativas na área da deficiência a partir dos seus estudos e pesquisas, para uso de organizações governamentais e não governamentais, organizações nacionais e estrangeiras e universidades, além de pesquisadores, especialistas, pessoas deficientes e demais interessados no tema.<sup>28</sup> Os dados armazenados permitiriam mapear e determinar as especificidades de cada problema enfrentado por deficientes de regiões, países e até continentes distintos; entretanto, a falta de implementação do projeto pelos estados brasileiros e pelo Distrito Federal faz com que uma iniciativa importante como esta vigore apenas na letra da lei.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> GATJENS, Luis Fernando Astorga. **Disability and human rights in Latin America**. Texto publicado em 2004. Disponível em <[http://www.disabilityworld.org/06-08\\_04/news/humanrights.shtml](http://www.disabilityworld.org/06-08_04/news/humanrights.shtml)> Acesso em 27.09.2014.

<sup>28</sup> Art. 55. Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas. Parágrafo único. Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência. BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 11.11.2014.

<sup>29</sup> Estados como a Bahia, Sergipe e Santa Catarina mantêm sites com conteúdo sobre o projeto, entretanto não contribuem com nenhum tipo de informação relevante, tão pouco com dados atualizados sobre deficiência. Em 2009 a CORDE foi elevada ao status de Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, criada através da Lei nº 11.958, de 26 de junho de 2009 e do Decreto nº 6.980, de 13 de outubro de 2009. No ano seguinte passou a atuar como Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, instituída pelo Decreto nº 7.256, de 4 de agosto de 2010, revogado pelo Decreto nº 8.162, de 18 de

Além das políticas públicas defasadas, até o início da década de 1990 praticamente não existiam informações oficiais sobre a situação dos deficientes no Brasil; o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) inseriu o assunto pela primeira vez no Censo de 1991. Os dados mais recentes quanto ao número de deficientes no Brasil são do Censo Demográfico do ano de 2010, que indicou haver mais de 45 (quarenta e cinco) milhões de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas – visual, auditiva, motora e mental –, o que representa 23,9% (vinte e três vírgula nove por cento) da população do país.<sup>30</sup> A mesma pesquisa demonstrou a desigualdade das pessoas deficientes em relação às que declararam não ser deficientes: os primeiros apresentaram menor taxa de alfabetização, nível de escolaridade mais baixo e maiores dificuldades no mercado de trabalho.<sup>31</sup>

A questão a se considerar é que, alcançados os objetivos primários de integração do deficiente na vida em sociedade com a ampla garantia legislativa dos direitos dos deficientes, a estratégia não poderia estagnar. Sem programas que viabilizem a inclusão, é impossível que as conquistas da perspectiva dos direitos humanos sobre deficiência sejam postas em prática na sua plenitude.<sup>32</sup>

## 1.2 Conceitos para uma apropriada caracterização da deficiência

Em resumo, o olhar sobre a deficiência sempre foi carregado de uma conotação negativa, preconceituosa, que afasta o deficiente de ser reconhecido como uma pessoa com direitos, deveres e capacidade de conduzir sua vida como

---

dezembro de 2013. Assim, como órgão integrante da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, deve atuar na articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para as pessoas deficientes.

<sup>30</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010**. Disponível em <[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/99/cd\\_2010\\_resultados\\_gerais\\_amostra.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/99/cd_2010_resultados_gerais_amostra.pdf)> Acesso em 03.12.2014.

<sup>31</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010**. Disponível em <[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/99/cd\\_2010\\_resultados\\_gerais\\_amostra.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/99/cd_2010_resultados_gerais_amostra.pdf)> Acesso em 03.12.2014.

<sup>32</sup> Uma pesquisa desenvolvida nos anos de 2008 e 2009 na Universidade de Leeds, no norte da Inglaterra, em parceria com a Universidade de Quito, no Equador, estudou os conceitos de deficiência no Reino Unido e na América Latina. O objetivo do estudo foi desenvolver um terreno comum sobre o tema, mesclando a visão europeia, mais focada na fase social de deficiência, com as perspectivas dos Estados Unidos e da América Latina, que entendem a deficiência mais como uma questão de direitos humanos e civis. Os relatórios dos encontros estão disponíveis em <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/research/disability-concepts-in-the-uk-and-latin-america/>> Acesso em 24.09.2014.



qualquer outra. Além disso, a pluralidade do léxico utilizado para abordar o assunto dificulta a eliminação das barreiras que segregam o deficiente. Embora lesão, deficiência e incapacidade sejam termos às vezes relacionados entre si e com outros conceitos do campo semântico da saúde, eles não possuem o mesmo significado.

A deficiência pode ser parte ou expressão de uma condição de saúde<sup>33</sup>, mas não indica necessariamente a presença de uma doença, ou que o indivíduo deva ser considerado doente. A deficiência cobre um campo mais vasto que as doenças – por exemplo, a perda de uma perna é uma deficiência de uma estrutura do corpo, mas não é uma doença.<sup>34</sup> Dentre as condições que determinam uma boa saúde estão a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda e o acesso aos bens e serviços essenciais.<sup>35</sup>

A saúde ocupacional vela pela qualidade de vida e aspectos como a segurança, a higiene e a saúde do trabalhador e da coletividade; além disso, busca tratar das doenças e combater suas causas. Nos discursos sobre a saúde, a limitação ao aspecto biológico é cada vez menor; está presente a necessidade de definir que tipo de sociedade o ser humano almeja e de que modo irá alcançá-la. A evolução legislativa revela que:

As primeiras preocupações foram com a segurança do trabalhador, para evitar a agressão mais visível dos acidentes de trabalho; posteriormente, buscou-se o apoio da medicina do trabalho para curar as doenças ocupacionais; em seguida, ampliou-se a pesquisa para a higiene industrial, visando a prevenir as doenças e garantir a saúde ocupacional; mais tarde, o questionamento passou para a saúde do trabalhador, na busca do bem-estar físico, mental e social. Agora, pretende-se avançar além do paradigma da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser

---

<sup>33</sup> A definição de saúde para a Organização Mundial da Saúde (OMS) está presente no preâmbulo da sua Constituição, publicada em 1946: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade. Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.” Tradução livre do original: “Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity. The enjoyment of the highest attainable standard of health is one of the fundamental rights of every human being without distinction of race, religion, political belief, economic or social condition.” ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** Disponível em <<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>> Acesso em 26.05.2014.

<sup>34</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).** Disponível em <[http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf)> Acesso em 17.12.2014. p. 15.

<sup>35</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do Trabalhador.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 103.

humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida no sentido amplo.<sup>36</sup>

Fica claro que a deficiência não impede a pessoa de ter boa saúde e qualidade de vida. Como forma de contribuir para a organização de uma linguagem universal sobre lesões e deficiências, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou, em 1980, a *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps* (ICIDH). De acordo com esta classificação, haveria uma relação de causalidade entre *impairments* (perdas ou anormalidades corporais), *disabilities* (restrições de habilidade provocadas por lesões) e *handicaps* (desvantagens resultantes de *impairments* ou *disabilities*). Por oportuno, cabe salientar o conceito de deficiência para a OMS no referido documento: “qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica”. A OMS ressalta que a existência destas restrições não diminui ou retira a importância do deficiente como pessoa humana, do seu poder de decisão sobre a própria vida e do seu poder de tomar decisões perante a sociedade.<sup>37</sup>

Entretanto, a linguagem proposta pela OMS foi alvo de críticas dos estudiosos do campo da deficiência, principalmente por parte dos defensores da perspectiva social. Com isso, a abordagem social da deficiência subverteu a lógica inicialmente proposta e influenciou a formulação de um novo documento, a *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF), aprovada pela OMS, em 2001.

Foram vinte anos de debates entre o modelo biomédico e o modelo social da deficiência, e o principal resultado foi a revisão do sistema classificatório da OMS. Não é por acaso que a OMS faz referências aos dois modelos na ICF e afirma ser a nova linguagem uma combinação de ambos para a instauração de um terceiro, o modelo biopsicossocial.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 63.

<sup>37</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps**. Disponível em <[http://whqlibdoc.who.int/publications/1980/9241541261\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/1980/9241541261_eng.pdf)> Acesso em 17.12.2014.

<sup>38</sup> DINIZ, Débora. MEDEIROS, Marcelo. SQUINCA, Flávia. **Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, nº 10, vol. 23, p. 2508, Out. 2007.

A compreensão universal sobre deficiência passa então de uma classificação de corpos com lesões (ICIDH) para uma avaliação complexa da relação indivíduo-sociedade (ICF), em reconhecimento às definições da teoria social de deficiência. Uma pessoa deficiente não é simplesmente um corpo com lesões, mas uma pessoa com lesões vivendo em um ambiente que o oprime e segrega. Assim:

(...) deficiência é uma experiência sociológica e política e não apenas o resultado de um diagnóstico biomédico sobre corpos anômalos. Foi também com esse espírito que o conceito de *handicap* foi definitivamente abandonado, em especial pela etimologia que remetia os deficientes a pedintes (“chapéu na mão”).<sup>39</sup>

No Brasil, a nova classificação da OMS vigora por meio do Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007, que regulamenta a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, do Benefício Prestação Continuada.<sup>40</sup> Em português, é denominada “Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde” (CIF). Destaca-se o fato de que o português não é uma língua oficial da OMS, o que dificulta o trabalho de tradução. Mesmo assim, a CIF foi traduzida pela iniciativa de pesquisadores da Universidade de São Paulo, cientes da importância da ampla divulgação do documento.<sup>41</sup>

De acordo com o novo vocabulário, *disability* é um conceito que engloba o corpo com lesões, limitações de atividades ou restrições de participação, e significa “incapacidade”. Os teóricos que defendem a abordagem social da deficiência criticam esta escolha e argumentam que, em que pese a ampla consciência da CIF da importância conceitual sobre deficiência, a opção pelo termo “incapacidade” ignora o debate acadêmico e político internacional. Diniz afirma que, para os ideais

<sup>39</sup> DINIZ, Débora. MEDEIROS, Marcelo. SQUINCA, Flávia. **Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, nº 10, vol. 23, p. 2508, Out. 2007.

<sup>40</sup> Art. 16. A concessão do benefício à pessoa com deficiência ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento, com base nos princípios da Classificação Internacional de Funcionalidades, Incapacidade e Saúde - CIF, estabelecida pela Resolução da Organização Mundial da Saúde nº 54.21, aprovada pela 54ª Assembleia Mundial da Saúde, em 22 de maio de 2001. (Redação dada pelo Decreto nº 7.617, de 2011). BRASIL. **Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm)> Acesso em 30.11.2014.

<sup>41</sup> DINIZ, Débora. MEDEIROS, Marcelo. SQUINCA, Flávia. **Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, nº 10, vol. 23, p. 2509, Out. 2007.

do modelo social, a tradução mais adequada do termo *disability* seria “deficiência”, visto que retiraria o foco do binômio capacidade/incapacidade:

A única tradução possível para *disability* – acurada e aceitável para o marco teórico que inspirou a revisão da ICF – é deficiência. *Disability* e deficiência são conceitos carregados de conteúdo normativo para o universo biomédico, e essa não é uma particularidade da Língua Portuguesa. (...) A tradução brasileira ignorou esse debate, ou ao menos não o explicitou por ocasião da publicação da versão traduzida, o que torna a tradução pouco coerente com os fundamentos teóricos do documento. Outro indício desse fenômeno foi a tradução de *impairments* por deficiências. Para o modelo social, *impairments* representam as lesões, isto é, as variações corporais, ao passo que *disability* é o que expressa a interação do corpo com a sociedade. Esse é um tema onde as escolhas conceituais importam e não apenas pelo caráter em disputa do campo já mencionado.<sup>42</sup>

A CIF é dividida em duas partes, tendo cada uma dois elementos: a primeira parte se refere à funcionalidade e à incapacidade e é dividida em a) funções do corpo e estruturas do corpo e b) atividades e participação; a segunda parte trata dos fatores contextuais, divididos em a) ambientais e b) pessoais. Cada elemento pode ser expresso em termos positivos e negativos.<sup>43</sup>

Objetivamente, para esta forma de classificação, deficiência é a “perda ou anormalidade de uma estrutura do corpo ou de uma função fisiológica (incluindo funções mentais).”<sup>44</sup> A conexão de diferentes saberes que compõem a definição de deficiência indica que ela seria o conceito chave do documento, e não a incapacidade.

Atualmente, a funcionalidade e a incapacidade de uma pessoa são concebidas como uma interação dinâmica entre os estados de saúde (doenças, perturbações, lesões, traumas) e os fatores contextuais (ambientais e pessoais). O objetivo da CIF mediante a interação de fatores não é classificar pessoas, mas sim

---

<sup>42</sup> DINIZ, Débora. MEDEIROS, Marcelo. SQUINCA, Flávia. **Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, nº 10, vol. 23, p. 2509, Out. 2007.

<sup>43</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Disponível em < [http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf)> Acesso em 06.10.2014. p. 13.

<sup>44</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Disponível em < [http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf)> Acesso em 06.10.2014. p. 187

descrever a situação de cada pessoa dentro de uma gama de domínios de saúde ou relacionados à saúde.<sup>45</sup>

O paradigma social, conforme visto no item 1.1.4, propunha definições de lesão e deficiência amparadas em uma perspectiva política de exclusão social em que: a) lesão é um dado corporal isento de valor e é a expressão da biologia humana na qual não há qualquer sentido pejorativo; b) deficiência é o resultado da interação de um corpo com lesão com uma sociedade discriminatória. A lesão é um conceito biomédico, e a deficiência um conceito da ordem dos direitos, da justiça social e das políticas de bem-estar.<sup>46</sup>

Fica claro, portanto, que deficiência não é o mesmo que incapacidade. Sobre esse assunto Sasaki esclarece:

(...) o conceito de deficiência não pode ser confundido com o de incapacidade (...). O conceito de incapacidade denota um estado negativo de funcionamento da pessoa, resultante do ambiente humano e físico inadequado ou inacessível, e não um tipo de condição.<sup>47</sup>

Canguilhem, sobre os conceitos de “normalidade” e “patologia”, explica que mesmo com a incidência de característica que denote deficiência, o que caracteriza a patologia é a interação do meio social com o corpo:

Em última análise, podemos viver, a rigor, com muitas malformações ou afecções, mas nada podemos fazer de nossa vida, assim limitada, ou melhor, podemos sempre fazer alguma coisa, e é nesse sentido que qualquer estado do organismo, se for uma adaptação a circunstâncias impostas, acaba sendo, no fundo, normal, enquanto for compatível com a vida. Mas o preço dessa normalidade é a renúncia a qualquer normatividade eventual. O homem, mesmo sob o aspecto físico, não se limita a seu organismo. O homem, tendo prolongado seus órgãos por meio de instrumentos, considera seu corpo apenas como um meio de todos os meios de ação possíveis. É, portanto, para além do corpo que é preciso olhar, para julgar o que é normal ou patológico para esse mesmo corpo.<sup>48</sup>

<sup>45</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF)**. Disponível em < [http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf)> Acesso em 06.10.2014. p. 12.

<sup>46</sup> OLIVER, Michael. BARNES. Colin. **Disabled People and Social Policy: from exclusion to inclusion**. London: Longman, 1998. p. 18.

<sup>47</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental?** Revista Nacional de Reabilitação, ano IX, n. 43, mar./abr. 2005, p. 9-10.

<sup>48</sup> CANGUILHEM, Georges. **O Normal e o Patológico**. 6ª.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. p. 79.

Diante da teoria desenvolvida pelo autor, é possível destacar que ela corrobora as afirmações da fase social de conceituação de deficiência quando destaca que é o meio que gera a deficiência, assim como, aqui se pode afirmar, que também é o meio que gera a doença. A saúde, para o homem, traz uma sensação de segurança, sentimento que por si só não se impõe nenhum limite. A saúde é uma maneira de abordar a existência não apenas como “possuidor” ou “portador”, mas, se necessário, como criador e instaurador de normas vitais.<sup>49</sup>

Atualmente no Brasil a distinção entre deficiência, deficiência permanente e incapacidade é estabelecida pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. O art. 3º assim o faz nos seguintes termos:

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

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

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

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.<sup>50</sup>

Importante salientar que o Decreto acima estudado é um documento relevante para as questões que versam sobre deficiência, e que será oportunamente citado em diferentes trechos deste trabalho. Por ora, possibilita fixar como, pela primeira vez, a deficiência foi genericamente classificada na legislação nacional.

Analisar os temas que se referem às pessoas deficientes é uma tarefa que demanda delicadeza, cautela, atenção. Embora a precisão conceitual dos termos relacionados à saúde dessas pessoas seja controversa, é fundamental a abordagem do assunto como uma maneira de elucidar que as inconsistências sobre deficiência não se limitam a questões debatidas com maior repercussão e frequência, como as políticas de educação.

<sup>49</sup> CANGUILHEM, Georges. **O Normal e o Patológico**. 6ª.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010. p. 79.

<sup>50</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 05.03.2015.

As expressões apresentadas até então (deficiência, capacidade, saúde, funcionalidade, incapacidade e lesão) se prestaram a um primeiro contato com a questão da deficiência e permitiram identificar quais ideias as pessoas normalmente associam a deficiência. Também se demonstrou que os conceitos não são estáticos, se moldando, assim, de acordo com a realidade social da sua época. Há de se considerar que o despreparo da linguagem usual prejudica a pesquisa científica, pois se demonstra insuficiente e incompleta – razão da necessidade do rigor terminológico.

### 1.3 Nomenclatura sobre deficiência

De acordo com a matéria até então analisada, as abordagens de deficiência mais difundidas na contemporaneidade são a social e a baseada nos Direitos Humanos. Não por acaso, elas foram desenvolvidas mediante a participação direta dos deficientes, o que confere validade ao método e garante os melhores resultados. Com a história da busca por uma nomenclatura desprovida de preconceitos também não foi diferente: sofreu e sofre até hoje influência direta dos deficientes.

Conceitos obsoletos, ideias equivocadas e informações inexatas podem ser reforçados e perpetuados se o assunto não for amplamente abordado, inclusive cientificamente.<sup>51</sup> Na construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, deve haver a preocupação com a linguagem; nela se expressa, voluntária ou involuntariamente, o respeito ou o preconceito em relação às pessoas deficientes.

Quando se faz referência a alguém que não é deficiente, é comum o emprego da expressão “normal”; no entanto, esta ideia de normalidade das pessoas sem deficiência é antiga, e remonta a uma época marcada pela desinformação e pelo preconceito. Na contemporaneidade, o uso do termo normalidade para se referir a pessoas é algo questionável e ultrapassado; o ideal é o emprego da expressão “pessoa não deficiente”.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Vale esclarecer que o presente texto utiliza e utilizará a expressão “deficiente” ou “pessoa deficiente”, ressaltando os textos legais e doutrinários, nos quais não cabe a modificação. A opção segue a corrente britânica do modelo social de deficiência, que acredita serem melhores as expressões que denotem a identidade na deficiência, conforme exposto anteriormente no tópico sobre este modelo.

<sup>52</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. Mídia e Deficiência. Agência de Notícias dos Direitos da Infância e da Fundação Banco do Brasil. Brasília, 2003. p. 160.

Sobre as diferentes definições que apresentam a palavra “normalidade”, destacam-se as reconhecidas pela psicopatologia: normalidade como ausência de doença, para a qual a ausência de sintomas, sinais ou de doenças é sinônimo de saúde; normalidade ideal, para a qual o “ideal” remete a um sujeito sadio; normalidade estatística, para a qual o normal é aquilo que se observa com mais frequência; normalidade funcional, para a qual um fenômeno é considerado patológico quando produz sofrimento para o indivíduo e/ou seu grupo social.<sup>53</sup> Tendo em vista estas perspectivas, o emprego dos termos “normal” e “normalidade”, não é aconselhado, especialmente quando se trata de deficiência.

Embora a expressão “portador de deficiência” tenha sido escolhida para o texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988)<sup>54</sup> por ser a mais adequada à época, a palavra “portador” remete à ideia de um indivíduo que carrega a deficiência consigo, como se fosse um objeto, valorizando assim mais a posse da deficiência do que a pessoa.<sup>55</sup>

Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que uma certa pessoa porta olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade, e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, obviamente.<sup>56</sup>

Por serem preconceituosas, também são refutadas expressões como “aleijado”, “defeituoso”, “retardado”, “mongoloide”, “incapacitado”, “inválido”, “manco”, “excepcional”, etc. No mesmo sentido, deve-se evitar outros termos que provocam a rejeição e reforçam o estigma à deficiência, tais como “louco”, “estranho”, “cego”, “cadeirante” e “paralítico”. Sobre estas classificações inadequadas, explica Dalgalarrodo:

<sup>53</sup> DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. 2ª.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 32-34.

<sup>54</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 05.03.2015.

<sup>55</sup> BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho: um olhar sob o viés da inclusão social – reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 19.

<sup>56</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** In *Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos*. São Paulo: RNR, 2003, p. 16.



*(...) estas categorias surgem para designar a ausência de nome e a presença de estigma como característica única da pessoa e do grupo e também a ausência de um nome e a categorização do sujeito. É a categoria ou grupo ao qual a pessoa com deficiência “pertence” que acaba ocupando o lugar do sujeito, da pessoa, o que implica a negação de suas potencialidades, qualidades e de suas eficiências desconhecidas. (grifos no original)<sup>57</sup>*

Do mesmo modo a expressão “pessoa com necessidades especiais” não é considerada ideal, visto que, neste campo semântico, se incluiriam as pessoas deficientes mas também os idosos, as gestantes e outras pessoas em situações que demandem tratamento diferenciado.<sup>58</sup> Ademais, os deficientes têm necessidades usuais, tanto quanto qualquer outra pessoa: necessidade de saúde, bem estar, renda, aprendizado e vida em comunidade. Reforçar que as necessidades dos deficientes são “especiais” pode gerar uma estigmatização indesejada e fortalecer o preconceito.

Em que pese o termo “pessoa com deficiência” ter sido adotado oficialmente no Brasil a partir da promulgação em 2009 da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, os motivos expostos no preâmbulo deixam claro que a deficiência é um conceito em evolução:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas;<sup>59</sup>

O protocolo da Convenção representou um avanço nas medidas para de educação inclusiva, reabilitação, reserva de cotas e investimento em acessibilidade para cada tipo específico de deficiência, seja no ambiente físico, na comunicação, na informação ou nos transportes, o que permite uma maior qualidade de vida e a gradual superação da pobreza.

<sup>57</sup> BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Inclusão**: construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004. *Apud* LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTr, 2006. p. 100.

<sup>58</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. p. 289.

<sup>59</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 14.10.2014.

Entende-se que uma nomenclatura desprovida de preconceitos é fundamental, pois a língua revela ou oculta o respeito ou a discriminação. Também desta forma se demonstra um compromisso com o outro e se reconhece a importância da participação do deficiente na vida em sociedade.

#### 1.4 Tipos de deficiência

No Brasil, a CF/1988 dividiu a deficiência em três categorias básicas: física, mental e sensorial.<sup>60</sup> Todavia, fez-se necessária uma descrição detalhada de cada tipo de deficiência, o que ocorreu com a publicação do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Com a redação atual aprimorada pelo Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004<sup>61</sup>, o art. 4º do Decreto nº 3.298/99 enquadra a deficiência nas categorias de deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias: I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades

<sup>60</sup> Art. 227, § 1º: O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 06.03.2015.

<sup>61</sup> BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em 06.03.2015.

sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.<sup>62</sup>

Desta norma se extrai que: para as deficiências auditiva e visual foram estabelecidos graus objetivos que possibilitam sua caracterização; a deficiência mental se trata de um desenvolvimento mental incompleto, uma capacidade intelectual reduzida<sup>63</sup>; a deficiência física pode ser decorrente de diferentes fatores: genético, amputação, paralisia; a deficiência múltipla se configura na reunião de dois ou mais tipos de deficiência.<sup>64</sup>

O art. 5º, § 1º, II do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004 traz o conceito de “pessoa com mobilidade reduzida”:

Considera-se, para os efeitos deste Decreto: II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.<sup>65</sup>

Cabe salientar que este trabalho não se concentra em um tipo específico de deficiência, mas aborda aspectos do trabalho de todos os deficientes.

<sup>62</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 06.03.2015.

<sup>63</sup> Destaca-se a Lei nº10.216, de 6 de abril de 2001 que dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. BRASIL. **Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/110216.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110216.htm)> Acesso em 07.03.2015.

<sup>64</sup> A Súmula 377 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) determina que as pessoas com visão monocular podem concorrer às vagas para deficientes em concursos públicos. BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Súmula 377.** Disponível em <[https://ww2.stj.jus.br/docs\\_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013\\_34\\_capSumula377.pdf](https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013_34_capSumula377.pdf)> Acesso em 18.03.2015.

<sup>65</sup> BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em 06.03.2015.

## 2 TRABALHO DO DEFICIENTE

No estudo sobre o trabalho, encontram-se conectados os principais aspectos da vida humana; sua importância para o convívio em sociedade e para a sobrevivência do indivíduo é imensurável. Embora a globalização tenha acelerado o processo de automação da mão de obra, não existiria o mundo do trabalho sem os seres humanos que o compõem.

Para compreender as peculiaridades do trabalho na sociedade contemporânea, é necessário olhar atentamente tanto para as relações sociais, quanto para a forma como o sujeito se constitui nestas interações. A partir da atividade produtiva, a pessoa constrói parte de sua identidade; ser um bom trabalhador também significa ser um bom cidadão. Assim, a perspectiva individual de pertencimento social, que inclui o campo profissional, é um fator importante na formação da identidade.<sup>66</sup>

Desta forma, ocupar uma vaga de emprego, usufruir das garantias trabalhistas, executar uma profissão prazerosa são valores estimados na contemporaneidade. O desafio é conciliar estes valores com o aumento da heterogeneidade dos mercados, das relações e das formas de trabalho.

Ao se observar a realidade social brasileira, diante do desenvolvimento do capitalismo e da sua consequência no mundo do trabalho, é possível verificar um mercado de trabalho regulado por forças nacionais, mas densamente influenciado por pressões externas relativas à economia.<sup>67</sup>

Foi neste contexto de intensas transformações no padrão de regulação do mercado de trabalho, afetando países desenvolvidos e em desenvolvimento, que novos estudos buscaram caracterizar essas situações de precarização do mercado e das relações de trabalho, no final dos anos 90, por meio do desenvolvimento do conceito de vulnerabilidade social relacionada ao mundo do trabalho.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> COUTINHO, Maria Chalfin. KRAWULSKI, Edite. SOARES, Dulce Helena Penna. **Identidade e trabalho na contemporaneidade:** repensando articulações possíveis. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400006)> Acesso em 29.05.2014.

<sup>67</sup> CAMINO, Carmen. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos:** O exercício da resistência na trincheira da Constituição. In Temas de direito e processo do trabalho. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 23.

<sup>68</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social.** Brasil, 2007. p. 09.

O mercado de trabalho não deve ser definido única e exclusivamente pelo viés econômico, sob pena de reduzir a força de trabalho a uma mercadoria; deve-se considerar também a sua interação com outros aspectos, tais como a cultura, a religião e as questões sociais e políticas. Isto significa que o fator econômico não é o único fator decisivo nas relações de trabalho da sociedade capitalista contemporânea. Sobre o funcionamento do mercado de trabalho, discorre Piketti:

Mais ainda do que os outros mercados, o mercado de trabalho não é uma abstração matemática cujo funcionamento é inteiramente determinado pelos mecanismos naturais e imutáveis e pelas implacáveis forças tecnológicas: é uma construção social feita de regras e compromissos específicos.<sup>69</sup>

Assim, há de se compreender que o mercado de trabalho não pode ser explicado pela simples interação entre oferta e demanda dos que procuram pela força de trabalho e dos que a oferecem; o trabalho não pode ser considerado como uma extensão do capitalismo. Na Declaração de Filadélfia, referente aos fins e objetivos da OIT, figura como primeiro princípio a afirmação de que o trabalho não é uma mercadoria.<sup>70</sup>

Para Axel Honneth a estruturação das relações de trabalho é delegada às forças globalizantes do mercado capitalista de trabalho. Na visão deste autor, a utopia da independência da força de trabalho, usada de modo capitalista e organizada de modo empresarial, não passa de uma “imaginação emancipatória”.<sup>71</sup>

Para este autor, há regras morais no mercado de trabalho. De um lado, existe a remuneração mínima como forma de exigência de justiça – ou seja, o trabalhador merece ter suas necessidades atendidas, uma vez que sua atividade

<sup>69</sup> PIKETTI, Thomas. **O capital do século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. p. 300.

<sup>70</sup> “A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria.” A Constituição e a Declaração de Filadélfia são os documentos considerados fundadores dos princípios da OIT. Em 1944 a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição OIT e Declaração de Filadélfia**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>> Acesso em 22.03.2015.

<sup>71</sup> HONNETH, Axel. **Trabalho e reconhecimento**: tentativa de uma redefinição. Revista Civitas, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan.-abr. 2008. p.48.

está orientada pelos comandos de outrem. De outro, existe o reconhecimento das atividades desempenhadas como forma de contribuição para o bem comum.<sup>72</sup>

Desta maneira, a expressão “mercado de trabalho” será utilizada neste texto no sentido de interação entre trabalho, economia e questões sociais, culturais e políticas; é por meio deste sistema que o mundo do trabalho se consolida.

É possível perceber que o termo “mercado de trabalho” é frequentemente aplicado na legislação. No Brasil, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, tem como uma de suas diretrizes (art. 6º, V) “ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.”.<sup>73</sup>

Em 2009, foi internalizada no ordenamento jurídico brasileiro a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Este tratado foi ratificado com aprovação do Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de junho de 2008<sup>74</sup>, e promulgado pelo Presidente da República no Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009<sup>75</sup>. A Convenção entrou em vigor com *status* de emenda constitucional por força do art. 5º, § 3º da CF/1988: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.”.<sup>76</sup>

A Convenção assegura o acesso ao emprego às pessoas deficientes no art. 27 e frisa a importância de se manterem em um trabalho de sua livre escolha, em ambiente aberto, inclusivo e que lhes seja acessível.

#### Artigo 27 Trabalho e emprego

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse

<sup>72</sup> HONNETH, Axel. **Trabalho e reconhecimento**: tentativa de uma redefinição. Revista Civitas, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan.-abr. 2008. p.50.

<sup>73</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 17.03.2015.

<sup>74</sup> BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de junho de 2008**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm)> Acesso em 22.03.2015.

<sup>75</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 24.11.2014.

<sup>76</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 22.03.2015.

direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação (...) <sup>77</sup>

O mesmo artigo proíbe na alínea “a” a discriminação baseada na deficiência, devendo haver respeito a todas as questões relacionadas ao emprego: condições de recrutamento, contratação e admissão; permanência no emprego; ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho. Além disso, protege os direitos das pessoas deficientes, de modo que estas desfrutem de condições de igualdade em relação às demais pessoas no mercado de trabalho.<sup>78</sup>

Ainda em relação ao art. 27 da Convenção da ONU, as alíneas “e”, “f”, “g” e “h” tratam da importância de incentivar o trabalho do deficiente, o que pode ocorrer de diversas formas:

- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;<sup>79</sup>

O estímulo público e privado mediante a previsão legislativa ao trabalho do deficiente é fundamental para a inclusão destas pessoas. Todavia, deve-se atentar para que a contratação das pessoas deficientes não se mostre apenas uma vantagem funcional ao capitalismo, nas situações em que coloca o trabalhador deficiente em condições precárias e discriminatórias.<sup>80</sup>

<sup>77</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 24.11.2014.

<sup>78</sup> Art. 27, a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho. BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 22.03.2015.

<sup>79</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 22.03.2015.

<sup>80</sup> CARVALHO, Maria Luisa. **Pessoas com Deficiência e Trabalho:** (im)possibilidades da inclusão no capitalismo de acumulação flexível. Disponível em <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-pessoascom.pdf>> Acesso em 17.03.2015. p. 06.

Sobre a natureza jurídica da relação de emprego, duas teorias tradicionais se destacam: a institucionalista e a contratualista. Para a teoria institucionalista, a relação de emprego se caracteriza pela simples inserção do empregado no empreendimento do empregador. Entretanto, é pacífico na doutrina o entendimento de que a relação de emprego é contratual.<sup>81</sup> Assim, os artigos do título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõem sobre o contrato individual de trabalho, sendo este o instrumento que vincula as partes na relação de emprego.

Atualmente esta concepção puramente contratual tem recebido uma atenção especial no sentido de que é necessário considerar os deveres de empregador e empregado dentro de uma teoria comunitário-pessoal da relação de trabalho. Nesta teoria, a empresa possui deveres específicos de assistência para com seu empregado, independentemente de aspectos puramente contratuais ou institucionais. Ramalho fundamenta esta ideia no seguinte sentido:

De acordo com esta concepção, o cerne da relação laboral não reside no binómio de escambo entre as prestações patrimoniais trabalho-remuneração mas no binómio dever de lealdade-dever de assistência, cuja importância é justificada pela integração natural do trabalhador na organização do empregador, onde se desenvolve uma relação de comunidade desigual. A justificação dogmática para a natureza comunitário-pessoal da relação de trabalho é encontrada no contrato de trabalho ou no acto de incorporação do trabalhador na empresa, respectivamente para as teorias contratualistas e para as teorias institucionalistas.<sup>82</sup>

A tese de Ramalho reúne as correntes contratualista e institucionalista para determinar que a natureza jurídica da relação de trabalho poderia se fundamentar nas obrigações comunitárias do empregador para com seus empregados. No caso do empregado deficiente estes deveres se potencializam, tendo em vista as necessidades especiais decorrentes da deficiência, como o dever do empregador de adaptar o local de trabalho.

Uma das formas utilizadas para contornar a contratação precária e regulamentar as relações trabalhistas brasileiras foi a edição, em 1943 da CLT. O referido diploma legal conceitua a relação de emprego a partir das partes (empregado e empregador) e dos elementos que a compõem: subordinação,

---

<sup>81</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus. 2008. p. 252.

<sup>82</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2000. p. 363.



continuidade, pessoalidade e remuneração. Neste sentido, o art. 2º e o art. 3º, com seus respectivos parágrafos determinam:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.<sup>83</sup>

É importante frisar que a proteção das normas trabalhistas se limita à relação de emprego formal, cuja maior característica é a subordinação, o que por si só já justifica a típica proteção juslaboral. Isto é, a subordinação define o campo de incidência do Direito do Trabalho, e na relação de trabalho na qual a subordinação não pode ser identificada, não haverá incidência da proteção da lei trabalhista.<sup>84</sup>

Assim, desde seu surgimento, o Direito do Trabalho regula uma relação de natureza desigual, na qual existem direitos e deveres recíprocos, entre empregado e empregador<sup>85</sup>, com acentuada carga de compensação da desigualdade econômica e hierárquica de ambos.<sup>86</sup>

Deste modo, a literatura trabalhista clássica exemplifica:

<sup>83</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 21.03.2015.

<sup>84</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do Direito do Trabalho contemporâneo**. In Temas de direito e processo do trabalho. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 66.

<sup>85</sup> O conceito de empregador está no art. 2º da CLT: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 14.03.2015.

<sup>86</sup> CAMINO, Carmen. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos: O exercício da resistência na trincheira da Constituição**. In Temas de direito e processo do trabalho. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 27.

Trabalhadores autônomos têm direitos assegurados em legislação específica. Assim, por exemplo, ao empreiteiro aplicam-se as regras do Código Civil, pertinentes ao contrato de empreitada; ao representante comercial autônomo, as normas contidas na Lei nº 4.886, de 1965; e assim por diante.<sup>87</sup>

Assim, quando inexistir uma ou mais características da relação de emprego, a prestação dos serviços se configura apenas como “relação de trabalho”. Como consequência, não serão aplicadas as normas da CLT e o contrato será regido pelas normas de Direito Civil.<sup>88</sup>

A contratação na condição de empregado acontecerá nos moldes previstos pela CLT ou pelo respectivo estatuto, quando for o caso de emprego público. É importante observar que existem outras formas de contratação, tais como o trabalho temporário, o trabalho de aprendizagem, o estágio, entre outras. Também cabe mencionar as formas de contratação precárias, como é o caso do trabalho informal e a pejotização.

O contrato de trabalho do deficiente, assim como o dos demais trabalhadores, será firmado de acordo com as modalidades previstas no ordenamento jurídico, embora a relação empregatícia do deficiente tenha algumas peculiaridades. Deve-se observar, entre outras particularidades, as formas de comprovação da deficiência, as formas de recrutamento dos deficientes e as formalidades do momento da contratação.

## 2.1 A relação de emprego do trabalhador deficiente

A doutrina reconhece que para o trabalhador ser considerado empregado precisa preencher, ao mesmo tempo, os requisitos que caracterizam a relação de emprego: subordinação, continuidade, pessoalidade e remuneração. A configuração desses elementos definem o vínculo de emprego e marcam a relação jurídica empregatícia entre o empregador e o empregado.

---

<sup>87</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação**. In Arquivos do Ministério da Justiça, Ano 1, nº 148, outubro/dezembro, 1978. Rio de Janeiro, Ministério da Justiça. p. 76.

<sup>88</sup> VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 105.

### 2.1.1 Subordinação

A subordinação é o elemento mais importante da relação jurídica de emprego, visto que é a característica que a difere das demais relações de trabalho. Neste sentido, “a ideia de subordinação é a base para toda a normatização jurídico-trabalhista, tendo importância desde a origem do contrato de emprego, passando pelo seu desenvolvimento e chegando até a extinção”.<sup>89</sup>

É o encontro da energia do trabalhador com a dos demais elementos componentes da empresa que forma o ponto de interseção entre o mundo livre, da atividade incondicionada e autônoma, e o mundo da subordinação, da atividade vinculada, que garante o regular e contínuo funcionamento de uma empresa.<sup>90</sup>

No direito trabalhista brasileiro, “subordinação” é um conceito lapidado doutrinariamente, extraído do conceito de “empregado” do art. 3º da CLT: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”.<sup>91</sup> A literatura trabalhista interpreta “dependência” no sentido de “subordinação jurídica”, de forma fundamentalmente subjetiva:

(...) por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens, eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica (...)<sup>92</sup>

Deste modo, subordinado não é o trabalhador, mas a forma como ele deverá agir na empresa, e o poder de direção do empregador deve se limitar a adequar a atividade do empregado à regular atividade na empresa. À medida que as relações entre empregado e empregador evoluem, modernizando o modo de produção e a forma de prestar serviços, é necessário adequar os conceitos clássicos à realidade.

<sup>89</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego**. Revista Justiça do Trabalho, ano 29, nº 338, fev./2012. p. 78.

<sup>90</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 472.

<sup>91</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/de15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm)> Acesso em 11.03.2015.

<sup>92</sup> COLIN, Paul. *Apud* MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 277.

Sobre a relação entre “dependência”, “hipossuficiência” e “subordinação”, temos:

É importante destacar que a leitura da flagrante **desigualdade** existente entre os sujeitos da relação de emprego, revelada no período imediatamente anterior à formação do direito do trabalho, consolidou a premissa da **hipossuficiência**, que por sua vez foi se traduzindo normativamente por “**dependência**”. Esta, ao ser doutrinariamente adjetivada como “hierárquica” ou “jurídico-pessoal”, resultou na ideia triunfante de **subordinação** tal como a conhecemos hoje.<sup>93</sup> (grifos no original)

De acordo com Camino, as expressões “subordinação” e “dependência” indicam a vulnerabilidade e a inferioridade do empregado na relação de emprego:

Em verdade, o avanço do estudo do instituto determinou evolução conceitual, inicialmente calcada na ideia de dependência do sujeito subordinado, até chegar à ideia de um *status* jurídico definido de inferioridade hierárquica, correlato a outro instituto, o do poder jurídico de comando, atribuído ao sujeito subordinante, o empregador.<sup>94</sup>

Uma reformulação contemporânea possível, mais maleável, para o conceito de “hipossuficiência” do trabalhador frente à subordinação, é o conceito de “vulnerabilidade”. Dorneles afirma que a “adoção do postulado da vulnerabilidade no âmbito juslaboral visa preservar uma das facetas do princípio fundamental de igualdade: o *direito à diferença*.”. (grifo no original)<sup>95</sup>

A partir das críticas aos limites do termo “hipossuficiência” para caracterizar a situação do trabalhador frente à relação de emprego, buscou-se um conceito que permitisse uma aplicação mais flexível, cujas características fossem adaptáveis às constantes variações das situações sociais, o que inclui maior ou menor índice de desemprego, crises econômicas e momentos de estabilidade. Assim, a definição de “vulnerabilidade” do trabalhador teria um maior poder explicativo frente a um quadro cada vez mais complexo, dada a heterogeneidade das situações de trabalho existentes na contemporaneidade:

<sup>93</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do Direito do Trabalho contemporâneo**. In Temas de direito e processo do trabalho. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 68.

<sup>94</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 190.

<sup>95</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do Direito do Trabalho contemporâneo**. In Temas de direito e processo do trabalho. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 68-69.

Dentre os vários enfoques dados ao termo vulnerabilidade social, observa-se um razoável consenso em torno a uma questão fundamental: a qualidade do termo deve-se a sua capacidade de captar situações intermediárias de risco localizadas entre situações extremas de inclusão e exclusão, dando um sentido dinâmico para o estudo das desigualdades, a partir da identificação de zonas de vulnerabilidades que envolvem desde os setores que buscam uma melhor posição social, até os setores médios que lutam para manter seu padrão de inserção e bem estar, ameaçados pela tendência a precarização do mercado de trabalho. Tudo isso em confronto com a estrutura de oportunidades existentes em cada país em um dado momento histórico.

(...)

O conceito de vulnerabilidade, pela sua capacidade de apreensão da dinâmica dos fenômenos, tem sido, na opinião de muitos autores, apropriado para descrever melhor as situações observadas em países pobres e em desenvolvimento, como os da América Latina, que não podem ser resumidas na dicotomia, pobres e ricos, incluídos e excluídos. Neste sentido, o termo vulnerabilidade seria o que descreveria melhor a realidade dos mercados de trabalho e da sociedade dos países latino americanos, conseguindo apreender o dinamismo do processo de desigualdade de forma mais ampla.<sup>96</sup>

Para definir a forma e a intensidade da manifestação da vulnerabilidade do trabalhador no mercado de trabalho, em diferentes países e contextos históricos, buscou-se definir indicadores que determinassem se o caso concreto se encaixava, ou não, em uma situação de vulnerabilidade:

1) instabilidade – quando há tendência de substituição dos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado por trabalhadores temporários ou terceirizado; 2) flexibilização da remuneração – quando há redução da parte fixa do salário e o aumento da proporção variável vinculada a produção; 3) baixos salários – presença de níveis salariais mínimos ou abaixo do mínimo estabelecido por lei; 4) relação com o empregador – quando não há uma relação com um só e identificável empregador; 5) atividades volantes – trabalhos que não se realizam necessariamente nas instalações da empresa; 6) integridade – quando há pouca proteção a integridade física e psicológica; 7) restrição sindical – quando há pouca ou nenhuma possibilidade de se exercer direitos sindicais e realizar negociações coletivas.<sup>97</sup>

A vulnerabilidade indica a posição da força de trabalho que tem maior dificuldade de enfrentar situações de risco e controlar as forças que afetam as

<sup>96</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007. p. 13-14.

<sup>97</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007. p. 19.

possibilidades de aproveitar as oportunidades de boa inserção ocupacional propiciadas pelo Estado, mercado ou sociedade.<sup>98</sup>

Grupos de trabalhadores estão em situação de vulnerabilidade no mundo do trabalho quando associados à limitação das oportunidades – não pelos mecanismos de mercado, nem necessariamente pela ação governamental, política ou estatal, mas por mecanismos desenvolvidos pela própria sociedade.<sup>99</sup> Neste sentido:

O êxito na luta concorrencial entre os vendedores da força de trabalho pode levar também ao afastamento de outros vendedores através da discriminação (no caso extremo, violenta), baseada em categorias atribuídas, como idade, sexo, nacionalidade, ocasionando assim, em vez de uma estruturação ocupacional do mercado de trabalho, uma estruturação étnica ou racial (por exemplo). Essa solidarização, com o objetivo de gerar discriminação ('fechamento social'), é uma estratégia de competição que não é inteiramente dependente da assistência governamental e política; em vez disso, pode se apoiar nas normas vigentes de atribuição de status e de papéis e nos pontos de vista etnocêntricos da sociedade, e explorá-los em benefício do status coletivo.<sup>100</sup>

É correto afirmar que, diante da dinamicidade da vida cotidiana, podem existir diferentes graus de vulnerabilidade; há determinados grupos de indivíduos que, por suas características ou circunstâncias, são identificados como hipervulneráveis. No caso do trabalhador deficiente, suas características pessoais acabam por reforçar a vulnerabilidade no mundo do trabalho, demandando uma proteção especial. Pode-se dizer então que é justamente a hipervulnerabilidade desses trabalhadores o pressuposto para a aplicação do princípio da proteção de forma mais acentuada.<sup>101</sup>

Sobre o princípio da proteção, explica Delgado:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –,

<sup>98</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007. p. 19.

<sup>99</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007. p. 19.

<sup>100</sup> OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1988. p. 45.

<sup>101</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do Direito do Trabalho contemporâneo**. In Temas de direito e processo do trabalho. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 71-72.

visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.<sup>102</sup>

Percebe-se que tanto nos contextos mais desfavoráveis em relação a geração de oportunidades (maior vulnerabilidade), quanto nos menos desfavoráveis (menor vulnerabilidade), atualmente o agravamento da situação global de vulnerabilidade no conjunto do mercado de trabalho para determinados grupos não resulta necessariamente de mudanças expressas por perdas absolutas, mas principalmente pela limitação na oferta de boas oportunidades ocupacionais.<sup>103</sup>

Nesse sentido:

Se, por um lado, os problemas mais acentuados no lado da geração de oportunidades já coloca uma parcela expressiva da população em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, por outro lado, a reduzida abrangência e a baixa qualidade dos serviços e das políticas públicas e sociais são aspectos que contribuem para que as condições desiguais em que diversos ativos físicos, pessoais e sociais são distribuídos nas sociedades capitalistas permaneçam sendo reproduzidas pelos mecanismos de mercado e pelas anteriores estruturas de poder.<sup>104</sup>

A todos os trabalhadores é assegurada pelo art. 7º da CF/1988<sup>105</sup> a proteção da relação de emprego; nas situações que se percebe a hipervulnerabilidade do trabalhador, é necessário um tratamento protetivo diferenciado. É o caso dos trabalhadores deficientes que podem ser considerados hipervulneráveis pois apresentam sua vulnerabilidade natural da relação de trabalho, agravada por uma situação especial, qual seja, a deficiência. Tanto é assim que a disciplina jurídica do trabalho define normas específicas para o enfrentamento de questões ligadas à deficiência, as quais serão estudadas ao longo deste trabalho.

## 2.1.2 Continuidade

<sup>102</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 201.

<sup>103</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007. p. 23.

<sup>104</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007. p. 24.

<sup>105</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 15.03.2015.

Na definição de “empregado” presente no texto do art. 3º da CLT, pode-se observar outro elemento essencial para a caracterização da relação empregatícia, qual seja a continuidade: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador (...)”.<sup>106</sup> O princípio da continuidade, também chamado pela doutrina de habitualidade ou de não eventualidade, determina que a prestação do serviço na relação de emprego é de natureza contínua.<sup>107</sup> Ou seja, não há uma expectativa temporal para que o vínculo formado entre as partes seja extinto.

A continuidade está relacionada a todos os demais elementos essenciais, mas se liga de forma especial à subordinação: ambos são visualizados no mesmo contexto – o primeiro sob a perspectiva do tomador do serviço, e o segundo sob o ângulo do trabalhador. Assim, via de regra, a associação destes atributos é possível, visto que “andam juntos”.<sup>108</sup> Olea ressalta que foi da relação continuada que provavelmente decorreram o dever de fidelidade do trabalhador e o dever de proteção do empresário.<sup>109</sup>

O empregador que contrata o trabalhador deficiente, deve realizar adaptações no ambiente de trabalho, adotando medidas de acessibilidade que transponham eventuais obstáculos que impeçam a continuidade da prestação de serviço por parte do empregado. Caso contrário, é provável que o deficiente não consiga se manter no cargo por muito tempo, o que acaba ocasionando o rompimento do contrato de trabalho.

### 2.1.3 Pessoaalidade

A pessoaalidade constitui o terceiro requisito fundamental da caracterização da relação de emprego. Olea destaca que o comando do empregador é limitado à condição humana, ou seja, o comando tem que ser compatível com a capacidade

---

<sup>106</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 11.03.2015.

<sup>107</sup> VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 105.

<sup>108</sup> CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 189.

<sup>109</sup> ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao direito do trabalho**. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969. p. 163.



peçoal.<sup>110</sup> Eis um item a ser observado com atenção durante o contrato de trabalho do deficiente: assim como os demais empregados, o deficiente está sujeito às ordens do empregador, mas o que nos ensina este doutrinador é que o que lhe for solicitado deve estar de acordo com a sua aptidão pessoal.

A execução da atividade laboral com vínculo empregatício interliga o ambiente de trabalho e a pessoa do trabalhador. Isto significa que, através do trabalho, o trabalhador compromete sua própria pessoa, destinando parte da sua energia física e mental à execução das tarefas. Assim, como cada trabalhador é diferente em relação aos demais, é diferente também o trabalho prestado por cada um deles.

A personalidade está particularmente relacionada à continuidade, como ensina Cassar:

A personalidade é percebida ou comprovada pela repetição no tempo dos serviços por um mesmo trabalhador, isto porque o fato de uma mesma pessoa ter executado os serviços por meses ou anos comprova que o contrato foi dirigido à pessoa do trabalhador, impedindo assim que qualquer outro possa executá-lo com aquele mesmo contrato.<sup>111</sup>

À personalidade estão vinculados os direitos de personalidade<sup>112</sup> do trabalhador, tutelados em diversas normas no âmbito empregatício, dentre elas no art. 483 da CLT, alíneas “a”, “b”, “c” e “e”:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- (...)
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;<sup>113</sup>

<sup>110</sup> ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao direito do trabalho**. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969. p. 167.

<sup>111</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus. 2008. p. 264.

<sup>112</sup> Os direitos de personalidade são garantidos no art. 11 e seguintes do Código Civil. “Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.”. BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 23.03.2015.

<sup>113</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 15.03.2015.

A prestação de serviços é uma obrigação infungível e personalíssima, não podendo ser satisfeita por outra pessoa além do contratado.<sup>114</sup> No caso dos empregados deficientes, a pessoalidade fica ainda mais acentuada, e exige do empregador um tratamento *intuitu personae* especial. Por vezes até o ambiente de trabalho necessita ser personalizado para atender às necessidades do trabalhador.

#### 2.1.4 Remuneração

A remuneração, também denominada pela doutrina de onerosidade, é o quarto elemento que caracteriza a relação de emprego. É um atributo inafastável, decorrente do próprio sentido da liberdade de trabalhar.<sup>115</sup> A interdependência do fator trabalho e do fator salário é tão marcante que pode-se afirmar que um não existe sem o outro.<sup>116</sup>

O art. 27 da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa Com Deficiência determina que o trabalhador deficiente não pode receber uma remuneração inferior à de outro trabalhador que desempenhe a mesma função, com a mesma qualidade técnica:

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;<sup>117</sup>

Assim como acontece com todos os outros direitos, o trabalhador deficiente não pode ser prejudicado e receber como remuneração um valor menor do que os demais colegas de trabalho que desempenhem a mesma atividade, com qualidade técnica semelhante.

Há também a previsão legal que determina que o trabalhador readaptado a nova função, por motivo de deficiência física ou mental, por sua vez atestada por

<sup>114</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego**. Revista Justiça do Trabalho, ano 29, nº 338, fev./2012. p. 76.

<sup>115</sup> CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1944. p. 77.

<sup>116</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego**. Revista Justiça do Trabalho, ano 29, nº 338, fev./2012. p. 77.

<sup>117</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 24.11.2014.

órgão competente, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial, de acordo com o art. 461, § 4º da CLT.<sup>118</sup>

Quanto ao art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, é importante esclarecer que o contrato de trabalho do empregado que desde a contratação porta alguma deficiência não se confunde com a hipótese do empregado que, após ser acometido por alguma doença profissional ou ter sofrido algum acidente de trabalho, retorna ao trabalho para o exercício de novas funções, compatíveis com sua nova condição e capacidade laboral.<sup>119</sup>

Isto ocorre porque o empregado readaptado segue recebendo a mesma remuneração que recebia antes do fato que motivou a readaptação, com base no princípio da irredutibilidade salarial, e, por vezes, este valor é superior ao salário pago aos outros empregados que exercem a mesma função.<sup>120</sup>

## 2.2 O contrato de trabalho do deficiente

Assim como a relação de emprego do deficiente, o contrato de trabalho também tem algumas peculiaridades. A primeira peculiaridade que será analisada será a comprovação da deficiência; também serão estudadas a forma de seleção e recrutamento dos trabalhadores deficientes, as normas que determinam a contratação compulsória de deficientes e os elementos formais do contrato de trabalho (capacidade, objeto lícito e a forma prescrita em lei). A acessibilidade e outros aspectos específicos da contratação do deficiente, tais como a jornada, a obrigação de dar trabalho, o direito de participação sindical, a rescisão do contrato e

<sup>118</sup> Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. § 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 11.03.2015.

<sup>119</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 159.

<sup>120</sup> O princípio da irredutibilidade salarial decorre do princípio da proteção do salário, que busca preservar a expectativa econômica e a fonte de subsistência dos empregados. OLIVEIRA, Cintia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 30. A regra de irredutibilidade tem previsão constitucional no art. 7º, VI: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 22.03.2015.

aspectos criminais, assistenciais e previdenciários relacionados ao contrato de emprego do deficiente também serão analisados.

### 2.2.1 Comprovação da deficiência

De acordo com o estabelecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a condição de pessoa deficiente pode ser comprovada por meio de:

- a) laudo médico emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do empregado para integrar a vaga destinada ao deficiente, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (...) e com o estabelecido pelo Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do empregado para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;
- b) certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).<sup>121</sup>

Sobre habilitação e reabilitação profissional<sup>122</sup>, é importante frisar que todas as pessoas deficientes, seguradas ou não do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), têm o direito de se capacitar nos serviços de orientação profissional desta Autarquia Federal. A partir da identificação das potencialidades laborativas, o programa de habilitação e reabilitação profissional para o deficiente deve proporcionar um nível suficiente de desenvolvimento para que este possa ingressar e se manter no mercado de trabalho.<sup>123</sup>

Uma norma atual que também define regras para a comprovação da deficiência é a Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012, do MTE, que dispõe de procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas deficientes e dos beneficiários da Previdência Social reabilitados. Os arts. 8º e 9º definem as regras para enquadramento do empregado como deficiente:

---

<sup>121</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. p. 25.

<sup>122</sup> Pessoas reabilitadas são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perda em decorrência de infortúnio. BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. p. 21.

<sup>123</sup> VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 201.

Art. 8º Para fins de comprovação do enquadramento do empregado como pessoa com deficiência é necessária a apresentação de laudo elaborado por profissional de saúde de nível superior, preferencialmente habilitado na área de deficiência relacionada ou em saúde do trabalho, que deve contemplar as seguintes informações e requisitos mínimos: I. identificação do trabalhador; II. referência expressa quanto ao enquadramento nos critérios estabelecidos na legislação pertinente; III. identificação do tipo de deficiência; IV. descrição detalhada das alterações físicas, sensoriais, intelectuais e mentais e as interferências funcionais delas decorrentes; V. data, identificação, n.º de inscrição no conselho regional de fiscalização da profissão correspondente e assinatura do profissional de saúde; e VI. concordância do trabalhador para divulgação do laudo à Auditoria-Fiscal do Trabalho e ciência de seu enquadramento na reserva legal.

Parágrafo único. Nas hipóteses de deficiência auditiva, visual, intelectual ou mental serão exigidos, respectivamente, exame audiológico - audiometria, exame oftalmológico - acuidade visual com correção e campo visual, se for o caso, e avaliação intelectual ou mental especializada.

Art. 9º A comprovação do enquadramento na condição de segurado reabilitado da Previdência Social será realizada com a apresentação do Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.<sup>124</sup>

Nota-se que o avanço da legislação traz critérios cada vez mais objetivos para a comprovação da deficiência, o que facilita o procedimento de contratação destas pessoas.

### **2.2.2 Seleção e recrutamento das pessoas deficientes**

A fase de seleção antecede o momento de formação do contrato de trabalho e é denominada fase pré-contratual. Vale lembrar que, de acordo com o art. 4º do Decreto nº 3.298/99, são tipos de deficiência a deficiência auditiva, visual, mental, física e a deficiência múltipla, caracterizada pela presença de dois ou mais tipos de deficiência.

No momento da entrevista, não poderá haver intromissão na esfera íntima e privada do candidato ao emprego, tal como perguntas ou opiniões que desrespeitem os aspectos da personalidade do candidato ou questionamentos que firam os direitos humanos fundamentais de personalidade do trabalhador. Deste modo, as entrevistas devem ser destinadas única e exclusivamente aos fatos profissionais e

---

<sup>124</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-98-de-15-de-agosto-de-2012.htm>> Acesso em 11.03.2015.

técnicos exigidos para o preenchimento do cargo, sendo proibida toda e qualquer diferenciação e discriminação.<sup>125</sup>

Assim, as entrevistas devem focar apenas na experiência profissional do candidato: “o que se deve evitar são exposições do candidato ao ridículo, no momento em que apresenta suas intimidades, com reflexos em sua dignidade e honra”.<sup>126</sup>

De acordo com a Recomendação nº 168 da OIT<sup>127</sup> sobre a habilitação e a reabilitação profissionais das pessoas deficientes, estas devem dispor de igualdade de oportunidade e de tratamento no que diz respeito ao acesso, à conservação e à promoção em um emprego que corresponda a sua escolha e as suas aptidões individuais.<sup>128</sup>

#### Segundo Lopes:

Esta Recomendação traz um capítulo específico sobre a readaptação profissional na zona rural, e que pode ser considerado um grande avanço, pois, estimula que os portadores de deficiência, mesmo vivendo em comunidades apartadas, sejam beneficiados com as mesmas condições das zonas urbanas, por meio do desenvolvimento de políticas próprias para a área.<sup>129</sup>

No Brasil, o MTE alerta que as exigências feitas na seleção para contratação de pessoa deficiente devem ser adequadas às peculiaridades de cada tipo de deficiência. A empresa pode exigir experiência profissional somente quando esta for realmente necessária, e, neste caso, deve dar à pessoa a oportunidade de adquirir internamente tais habilidades por meio de cursos de qualificação.<sup>130</sup>

<sup>125</sup> ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A tutela dos direitos de personalidade no direito do trabalho brasileiro**. Disponível em <[http://www.fucape.br/\\_public/producao\\_cientifica/2/Rubia%20Zanotelli-Tutela%20dos%20direitos.pdf](http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/Rubia%20Zanotelli-Tutela%20dos%20direitos.pdf)> Acesso em 17.03.2015.

<sup>126</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 76.

<sup>127</sup> Art. 7º As pessoas portadoras de deficiência deveriam desfrutar de igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso, na manutenção e na promoção no emprego que, sempre que for possível, corresponda a sua eleição e a suas aptidões individuais. BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). **Recomendação nº 168 da OIT**. Disponível em <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/legislacao\\_2\\_2.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_2.asp)> Acesso em 01.12.2014.

<sup>128</sup> As Recomendações da OIT são instrumentos não vinculativos e servem para orientar as políticas e as ações dos países membros. Diferentes das Convenções, as Recomendações não estão sujeitas à ratificação.

<sup>129</sup> LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p. 31.

<sup>130</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. p. 27-28.

Na seleção de candidatos, sejam estes deficientes ou não, é vedado o uso de critérios pessoais, a menos que haja requisitos estritamente técnicos para a vaga, os quais devem ser objetivamente comprovados pela empresa. A proibição legal de utilização de características pessoais para vetar o acesso do deficiente a uma vaga de trabalho se extrai da aplicação por analogia ao art. 373-A, I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>131</sup> cumulado com o art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.<sup>132</sup>

Ainda no Brasil, postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) mantêm um cadastro com candidatos deficientes para indicá-los a vagas de trabalho. Já os trabalhadores que passaram pela reabilitação podem ser recrutados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do INSS.<sup>133</sup>

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, define no art. 35 que são modalidades de inserção do deficiente no mercado de trabalho: a colocação competitiva, a colocação seletiva e a promoção do trabalho por conta própria.<sup>134</sup>

### 2.2.3 Contratação do deficiente

No momento da contratação, seja ela voluntária por parte do empregador ou com o objetivo de cumprir a exigência legal da reserva de cotas de trabalho, o trabalhador deficiente estará sob a proteção de todos os direitos trabalhistas

<sup>131</sup> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 08.03.2015.

<sup>132</sup> Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm)> Acesso em 08.03.2015.

<sup>133</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. p. 29.

<sup>134</sup> Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal. BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 11.03.2015.

tutelados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação esparsa e nas normas coletivas.

Uma das políticas públicas de proteção social ao trabalho das pessoas deficientes seguida pelo estado brasileiro é a determinação da contratação obrigatória de um determinado percentual de pessoas deficientes, vigente tanto na esfera pública como na privada. As conhecidas “Lei de Cotas” determinam as regras do sistema de cotas de emprego para deficientes no Brasil.

No serviço público federal, é assegurado ao deficiente o direito de reserva legal de vagas em concurso, conforme o art. 37, VIII, da CF/1988.<sup>135</sup> A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 determina no art. 5º, § 2º, que é um direito da pessoa deficiente se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições lhe sejam compatíveis, reservando aos deficientes até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas.<sup>136</sup> Não é necessário que a pessoa apresente dificuldades para exercer o cargo público, mas sim que seja deficiente. Neste sentido:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. PROVIMENTO DE CARGO DE ANALISTA JUDICIÁRIO. ÁREA JUDICIÁRIA. ACESSIBILIDADE DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA A CARGO PÚBLICO. CASSAÇÃO DOS EFEITOS DE ATO QUE HOMOLOGA LAUDO PERICIAL QUE CONFUNDE APTIDÃO PARA AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO COM INEXISTÊNCIA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. PRECEDENTE DO STF.

I - O ordenamento jurídico brasileiro não exige que a pessoa com deficiência deva, para assim ser considerada em concurso público, possuir limitações específicas quanto às atribuições do cargo. Ao contrário, a pessoa com deficiência tem direito assegurado pela Constituição Federal (art. 37, VIII) de acesso aos cargos públicos desde que efetivamente caracterizada a deficiência.

II - Na hipótese vertente, o laudo homologado pela autoridade coatora cuidou tão somente de avaliar se o impetrante tinha ou não condições de realizar as atribuições próprias do cargo para o qual prestou o concurso público, concluindo pelo não enquadramento como pessoa com deficiência, não obstante ser portador de encurtamento do membro inferior direito.

III - No entanto, a deficiência terá de ser apurada independentemente de produzir ou não dificuldade para o exercício das atribuições próprias do

<sup>135</sup> Art. 37, VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 18.03.2015.

<sup>136</sup> Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo: (...) § 2º: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso público. BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)> Acesso em 09.12.2014.



cargo pretendido, conforme precedente específico do Supremo Tribunal Federal, que veio a reformar acórdão desta Corte. Segurança concedida. Recurso ordinário a que se dá provimento.<sup>137</sup>

Neste caso mesmo o autor comprovando a deficiência com um atestado médico, tal comprovação não foi suficiente para que fosse considerado apto a ocupar o cargo de analista judiciário no órgão público para o qual prestou concurso. Na decisão colacionada fica claro que as limitações decorrentes da deficiência (se existirem) não devem ser um obstáculo para a participação do deficiente no mercado de trabalho e sequer se confundem com aptidão ou inaptidão para trabalhar.

Atendendo à previsão constitucional do art. 24, XIV (“Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”<sup>138</sup>), o Estado do Rio Grande do Sul publicou a Lei nº 10.228, de 06 de julho de 1994, que regulamenta o art. 19, V, da Constituição do Estado e determina a reserva de um percentual de cargos e empregos no serviço público estadual:

Art. 19. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado e dos municípios, visando à promoção do bem público e à prestação de serviços à comunidade e aos indivíduos que a compõe, observará os princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade, da publicidade, da legitimidade, da participação, da razoabilidade, da economicidade, da motivação e o seguinte: V - a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.<sup>139</sup>

Conforme a Lei estadual nº 10.228/1994 a deficiência deverá ser comprovada mediante atestado médico (art. 2º), e, conforme o art. 3º, a porcentagem mínima para reserva de vagas é de 10% (dez por cento). O deficiente

---

<sup>137</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança** nº 164-19.2014.5.12.0000. Relator Waldir Oliveira da Costa. Acórdão publicado em 13.02.2015. Disponível em <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=252426&anoInt=2014>> Acesso em 18.03.2015.

<sup>138</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 26.03.2015.

<sup>139</sup> RIO GRANDE DO SUL. **Constituição do Estado do Rio Grande do Sul**. Disponível em <<http://www2.al.rs.gov.br/dal/LinkClick.aspx?fileticket=dqD9RmsBuJs%3d&tabid=3683&mid=5359>> Acesso em 19.03.2015.

mental que ingressar no serviço público estadual deverá realizar teste prático no órgão em que desempenhará suas atividades (art. 5º).<sup>140</sup> E o art. 6º ainda determina:

Art. 6º - As pessoas portadoras de deficiência serão preferencialmente lotadas em órgãos cuja infraestrutura lhes facilite o acesso ao local de trabalho e desempenho da função, desde que verificada a necessidade administrativa de lotação dos respectivos cargos.<sup>141</sup>

Também no estado do Rio Grande do Sul, a Lei Estadual nº 13.320, de 21 de dezembro de 2009, consolida 47 (quarenta e sete) leis editadas entre 1982 e 2009 que tratam de assuntos referentes a pessoas deficientes.<sup>142</sup> Destaca-se o art. 62, que regulamenta cotas para jovens deficientes com idade entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos no Programa Primeiro Emprego como forma de estimular a qualificação e a inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. O art. 63 também estabelece cotas de trabalho no Programa Nova Chance, mas estas são voltadas preferencialmente para pessoas deficientes com mais de 40 (quarenta) anos de idade.<sup>143</sup>

O sistema de cotas no serviço privado está previsto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, e estabelece no art. 93 cotas compulsórias para deficientes nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, variando de acordo com o número de trabalhadores, conforme segue:

<sup>140</sup> Art. 2º - O candidato portador de deficiência deverá apresentar atestado médico que comprove a deficiência alegada, no ato da inscrição para o concurso.

Art. 3º - Os concursos para provimento de cargo público destinarão, na forma do parágrafo único do art. 1º, no mínimo 10% (dez por cento) das vagas para as pessoas portadoras de deficiência.

Art. 5º - Os deficientes mentais, nas atividades compatíveis com a deficiência, serão submetidos, obedecidos os parâmetros do artigo 3º, a teste prático realizado no órgão em que irá desempenhar suas atividades.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 10.228, de 06 de julho de 1994.** Disponível em <[http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.asp?Hid\\_IdNorma=12892](http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.asp?Hid_IdNorma=12892)> Acesso em 19.03.2014.

<sup>141</sup> RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 10.228, de 06 de julho de 1994.** Disponível em <[http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.asp?Hid\\_IdNorma=12892](http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.asp?Hid_IdNorma=12892)> Acesso em 19.03.2014.

<sup>142</sup> RIO GRANDE DO SUL. **Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Rio Grande do Sul.** Disponível em <<http://www.mprs.mp.br/dirhum/legislacao/id4486.htm>> Acesso em 19.03.2015.

<sup>143</sup> Art. 62 - Devem ser destinados preferencialmente ao jovem com deficiência com idade entre 16 (dezesesseis) e 24 (vinte e quatro) anos 10% (dez por cento) dos novos postos de trabalho, decorrentes do Programa Primeiro Emprego, instituído pela Lei nº 11.363, de 30 de julho de 1999, regularmente inscrito no Programa, respeitadas as condições impostas. Art. 63 - Devem ser destinados 10% (dez por cento) das vagas de trabalho oferecidas no Programa Nova Chance, instituído pela Lei nº 11.856, de 4 de dezembro de 2002, preferencialmente, à pessoa acima de quarenta anos com deficiência, regularmente inscrita e respeitadas as condições impostas pelo Programa. RIO GRANDE DO SUL. **Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Rio Grande do Sul.** Disponível em <<http://www.mprs.mp.br/dirhum/legislacao/id4486.htm>> Acesso em 19.03.2015.

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%. <sup>144</sup>

Em linhas gerais, o dever jurídico imposto à empresa envolve a obrigação de preencher certos percentuais de seus cargos com beneficiários reabilitados pelo INSS ou com deficientes habilitados, nas proporções indicadas pelo chamado sistema de cotas de emprego para deficientes. O parágrafo primeiro do mesmo artigo determina:

§1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.<sup>145</sup>

A proteção visada por esta norma busca evitar que a contratação de uma pessoa deficiente seja substituída por um novo contrato de trabalho, com uma pessoa que não seja deficiente. Assim, antes que o empresário possa dispensar um trabalhador deficiente deve já ter contratado um substituto que também seja deficiente.

É importante destacar que esta reserva legal de vagas para deficientes criada pelo sistema de cotas de emprego trata-se de uma garantia legal, não de uma das formas de estabilidade no emprego:

GARANTIA DE EMPREGO. EMPREGADO REABILITADO. Além das garantias previstas na CF destinada aos portadores de deficiência física, a Lei 8.213/91, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social, no capítulo que disciplina a habilitação e reabilitação do trabalho, traz um sistema de cotas (de contratações) para os trabalhadores reabilitados ou as pessoas portadoras de deficiências, habilitadas (art. 93), prevê que a dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado somente poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante (§ 1º) e a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego em criar um

<sup>144</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)> Acesso em 11.11.2014.

<sup>145</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)> Acesso em 11.11.2014.

banco de dados sobre os postos de trabalho (§ 2º). O art. 93, caput, da Lei 8.213, determina à empresa, com 100 ou mais empregados, a obrigação quanto ao preenchimento de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, com a observância da seguinte proporção: a) de 100 a 200 empregados, 2%; b) de 201 a 500, 3%; c) 501 a 1.000, 4%; d) de 1001 ou mais, 5%. (...) Conforme defendemos em nossa obra “Direito do Trabalho”, em coautoria com Dr. Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, **a dispensa do empregado deficiente ou reabilitado somente pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Trata-se de uma garantia no emprego e não uma forma de estabilidade.** O conteúdo jurídico do artigo 93, caput, combinado com o seu §1º, não gera direitos individuais e sim a proteção a um grupo de trabalhadores – as pessoas portadoras de deficiência (reabilitados ou habilitados). A norma protege indivíduos do grupo, mas não confere a uma determinada pessoa do grupo um direito subjetivo. O que se vislumbra é a presença de interesse ou direito difuso decorrente de uma circunstância fática comum e pertencente a uma coletividade indeterminada e que se apresenta de forma indivisível (art. 81, parágrafo único, I, lei 8.078/1990, CDC). O dispositivo prescreve que a dispensa do trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto semelhante. Em outras palavras, para que a dispensa seja considerada válida, a empresa deverá contratar, previamente, um substituto, ou comprovar que a dispensa não prejudica o sistema de cota imposto pela Lei. (Art. 93, caput). (grifei)<sup>146</sup>

Para Pastore, a reserva legal de cotas de trabalho para deficientes é uma proteção exagerada que:

(...) tende a assustar o empregador, transformando-se em discriminação adicional. As empresas, temendo não encontrar substituto equivalente para o portador de deficiência que vier a ser desligado e não podendo demitir até mesmo quando encerrar as atividades em que ele trabalha, resistem em admitir o primeiro – o que limita as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência como um todo.<sup>147</sup>

No sentido contrário ao posicionamento de Pastore, em mais de vinte anos de vigência do art. 93 da Lei nº 8.213/1991 pode se verificar uma mudança positiva no acesso ao mercado formal de trabalho para o deficiente. Houve o aumento da autonomia e da independência do deficiente, e a construção de uma nova identidade, a de “ser trabalhador”, que rompe com o estigma da vitimização. Todavia, estudos também apontam para dificuldades substanciais para o cumprimento desta legislação tais como barreiras arquitetônicas, transporte público

<sup>146</sup> SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região (TRT2). **Recurso Ordinário** nº 2054008420055020. Relator Francisco Ferreira Jorge Neto. Acórdão publicado em 17.05.2013. Disponível em <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=554879>> Acesso em 23.03.2015.

<sup>147</sup> PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p. 58.

inacessível e em condições precárias, falta de conhecimento em relação à deficiência e baixo nível de qualificação profissional.<sup>148</sup>

Destaca-se que a análise sobre o sistema brasileiro de cotas de trabalho para deficientes no emprego privado será aprofundada no último capítulo deste trabalho. Por ora, cumpre observar que a partir da reserva legal de vagas de trabalho para deficientes é que foram (e ainda são) firmados grande parte dos contratos de trabalho formal com estas pessoas. Ademais, é importante reforçar o entendimento, com o qual se concorda, de que a Lei nº 8.213/1991, que institui o sistema de cotas representou e ainda representa um considerável avanço na legislação do trabalho para o deficiente.

Em relação ao tipo de deficiência, não há obrigatoriedade de contratação de trabalhadores deficientes mentais por parte das empresas, embora, se assim o desejar, o empresário possa preencher o percentual que é obrigado a cumprir por lei com a contratação desses deficientes. Nesse caso, é recomendado que o empregador providencie atestado médico (que poderá ser o atestado admissional)<sup>149</sup> indicando o grau de deficiência do trabalhador e a sua capacidade civil.<sup>150</sup>

Relevante ressaltar também a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 que estabelece no art. 17, § 5º, cotas para deficientes em vagas de estágio: “Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.”<sup>151</sup>

<sup>148</sup> CARVALHO, Maria Luisa. **Pessoas com Deficiência e Trabalho**: (im)possibilidades da inclusão no capitalismo de acumulação flexível. Disponível em <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-pessoascom.pdf>> Acesso em 17.03.2015. p. 02-03.

<sup>149</sup> A comprovação da aptidão para cargo público deve ser atestada, ou não, durante o estágio probatório, não no exame admissional. Neste sentido a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ): ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. APROVAÇÃO EM VAGA RESERVADA A DEFICIENTE FÍSICO. EXAME MÉDICO ADMISIONAL. AVALIAÇÃO DA COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO E A DEFICIÊNCIA APRESENTADA. IMPOSSIBILIDADE. LEI N. 7.853/89 E DECRETO N. 3.298/99. EXAME QUE DEVE SER REALIZADO DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO. RECURSO ESPECIAL PROVIDO.” Neste caso, o candidato aprovado em concurso público, para cargo de médico do trabalho, em uma vaga para deficiente foi excluído do processo seletivo após o exame admissional que atestou a incompatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência porque ele era mudo. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). **Recurso especial** nº 1.179.987 - PR (2010/0026227-2). Relator Ministro Jorge Mussi. Data do Julgamento 13.09.2011. Disponível em <<https://ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1087814&tipo=0&nreg=201000262272&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20110926&formato=PDF&salvar=false>> Acesso em 28.03.2015.

<sup>150</sup> VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 209-210.

<sup>151</sup> BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)> Acesso em 23.04.2015.

Todas as ações que facilitem de alguma forma a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho contribuem para viabilizar a garantia dos direitos fundamentais destas pessoas, proporcionando-lhes a oportunidade de garantir sua sobrevivência e de sua família, participar do convívio em sociedade e ser reconhecido por suas habilidades.

#### 2.2.4 Elementos formais do contrato de trabalho do deficiente

É importante frisar que o Direito do Trabalho tem estreita relação com o Direito Civil e quando se trata da matéria sobre os contratos de trabalho, não poderia ser diferente. Conforme explica a doutrina, o parágrafo único do art. 8º da CLT<sup>152</sup> determina que o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho.<sup>153</sup>

O contrato de trabalho, de acordo com a doutrina laboral, representa um tipo de contrato que teria se tornado autônomo em relação aos contratos de Direito Civil.<sup>154</sup> Isto ocorre em razão dos sujeitos e das peculiaridades que o contrato de trabalho envolve. Para que existisse um contrato de trabalho, pelo princípio da primazia da realidade<sup>155</sup>, bastariam estar identificados faticamente os elementos que configuram a relação de emprego: subordinação, continuidade, pessoalidade e remuneração.

Portanto, quando o contrato de trabalho se formaliza exige-se o preenchimento dos elementos formais que serão extraídos de uma teoria geral dos contratos, do Código Civil. Os elementos formais essenciais para a validade do contrato de trabalho estão previstos no art. 104<sup>156</sup> do Código Civil e são compostos pela capacidade, que o objeto contratado seja lícito, possível, determinado ou

---

<sup>152</sup> Art. 8º, parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 08.03.2015.

<sup>153</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 27.

<sup>154</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2000. p. 367.

<sup>155</sup> No Direito do Trabalho os fatos se sobressaem aos documentos; o que deve realmente ser observado são as condições fáticas que demonstram a existência do contrato de emprego. O princípio da primazia da realidade privilegia, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 65.

<sup>156</sup> Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 08.03.2015.

determinável e que a forma contratual seja prescrita em lei.<sup>157</sup> Assim, o contrato de trabalho será um ato jurídico válido quando estiver de acordo com estes elementos fundamentais.

#### 2.2.4.1 Capacidade

A maioria é condição legal de atribuição de capacidade, assim determinada no Código Civil: “Art. 5º: A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.”.<sup>158</sup> Na legislação trabalhista a CLT determina no art. 402: “Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.”.<sup>159</sup> Portanto, antes dos dezoito anos, é possível que a pessoa pratique determinados atos, desde que assistida ou representada.<sup>160</sup> Em relação ao contrato de trabalho do menor deficiente, destacam-se o art. 428 da CLT *caput* e os parágrafos 3º, 5º e 6º, que estabelecem condições especiais para esta modalidade de contratação.<sup>161</sup>

Independentemente da maioria, há situações em que é necessária a interdição total ou parcial do deficiente, fato que acaba influenciando na viabilidade ou não de o deficiente ser contratado. No plano jurídico nacional as normas sobre

---

<sup>157</sup> O doutrinador Sérgio Pinto Martins explica que o contrato de trabalho é o gênero que compreende o contrato de emprego. O contrato de trabalho poderia envolver qualquer trabalho como o autônomo, o eventual, o avulso. Por sua vez, o contrato de emprego diz respeito à relação de empregado e empregador, na qual há subordinação, onerosidade, pessoalidade, alteridade, e habitualidade. Todavia, a denominação corrente – inclusive na CLT – é “contrato de trabalho”, e, por isso, esta é a expressão que será utilizada. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 80.

<sup>158</sup> BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>159</sup> É permitido o trabalho do menor desde que de acordo com o estabelecido na CLT do art. 402 ao 441. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 08.03.2015.

<sup>160</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego**. Revista Justiça do Trabalho, ano 29, nº 338, fev./2012. p. 81.

<sup>161</sup> Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. § 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. § 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. § 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 10.03.2015.

capacidade civil estão previstas nos art. 1º ao 10 do Código Civil. São considerados absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: I - os menores de dezesseis anos; II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.<sup>162</sup>

O deficiente incapaz que se enquadrar nessas condições, terá nomeada judicialmente uma pessoa que tenha poderes absolutos para gerir sua vida, denominada curador. Vale lembrar que o acesso ao trabalho é um direito garantido na Constituição Federal de 1988 a todas as pessoas<sup>163</sup>, e que a incapacidade civil não tira da pessoa a condição de sujeito de direitos e deveres.

Mesmo em caso de absoluta incapacidade para gerir os atos da vida civil, se tiver habilidades e qualificação profissional suficientes para as tarefas a serem exercidas, o deficiente poderá trabalhar. Neste caso, o curador exercerá em nome do curatelado todos os atos decorrentes do contrato de trabalho: assinar e rescindir o contrato, assinar recibos de pagamento e verificar se os recebimentos de salário estão corretos.<sup>164</sup> O Código Civil define as normas para o procedimento de interdição que estão dispostas do art. 1.767 ao 1.783.<sup>165</sup>

Ainda sobre a incapacidade civil, o art. 4º, II, do Código Civil define que são relativamente capazes de exercer certos atos, às vezes de maneira diferente, os que, por deficiência mental, tenham discernimento reduzido.<sup>166</sup> Em casos como esse, destaca-se o instituto da interdição parcial, que permite ao juiz definir limites à

<sup>162</sup> BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>163</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 18.03.2015.

<sup>164</sup> APAE-DF. **Interdição da pessoa com deficiência mental** – tutela e curatela. Disponível em <<http://www.apaedf.org.br/interdicao.pdf>> Acesso em 12.03.2015.

<sup>165</sup> BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 18.03.2015.

<sup>166</sup> Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: II - os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido. BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 10.03.2015.



curatela do deficiente, preservando ao máximo a autonomia e a independência do indivíduo.<sup>167</sup>

Parte da doutrina alerta para o descompasso dos dispositivos do Código Civil em relação à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sobretudo no diz respeito ao art. 12 da Convenção, que assegura que a capacidade do deficiente para gerir sua vida pessoal deve ser preservada no limiar extremo que for possível:

Artigo 12 Reconhecimento igual perante a lei

1.Os Estados Partes reafirmam que as pessoas com deficiência têm o direito de ser reconhecidas em qualquer lugar como pessoas perante a lei.

2.Os Estados Partes reconhecerão que as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida.

3.Os Estados Partes tomarão medidas apropriadas para prover o acesso de pessoas com deficiência ao apoio que necessitarem no exercício de sua capacidade legal.

4.Os Estados Partes assegurarão que todas as medidas relativas ao exercício da capacidade legal incluam salvaguardas apropriadas e efetivas para prevenir abusos, em conformidade com o direito internacional dos direitos humanos. Essas salvaguardas assegurarão que as medidas relativas ao exercício da capacidade legal respeitem os direitos, a vontade e as preferências da pessoa, sejam isentas de conflito de interesses e de influência indevida, sejam proporcionais e apropriadas às circunstâncias da pessoa, se apliquem pelo período mais curto possível e sejam submetidas à revisão regular por uma autoridade ou órgão judiciário competente, independente e imparcial. As salvaguardas serão proporcionais ao grau em que tais medidas afetarem os direitos e interesses da pessoa.

5.Os Estados Partes, sujeitos ao disposto neste Artigo, tomarão todas as medidas apropriadas e efetivas para assegurar às pessoas com deficiência o igual direito de possuir ou herdar bens, de controlar as próprias finanças e de ter igual acesso a empréstimos bancários, hipotecas e outras formas de crédito financeiro, e assegurarão que as pessoas com deficiência não sejam arbitrariamente destituídas de seus bens.<sup>168</sup>

Assim, quando for necessária a interdição do deficiente, devem ser consideradas tanto as normas do Código Civil, quanto o disposto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

#### 2.2.4.2 Objeto lícito

<sup>167</sup> SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica. Curitiba: Juruá, 2013. p. 167.

<sup>168</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 10.03.2015.

O segundo elemento essencial a ser observado no contrato de emprego é a licitude e idoneidade do objeto conforme art. 104, II, do Código Civil: “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável”.<sup>169</sup> Tais requisitos, de índole doutrinária, visam complementar os requisitos intrínsecos, no sentido de coibir os vícios da vontade e do próprio ato jurídico.<sup>170</sup>

A doutrina distingue o trabalho ilícito do trabalho proibido:

O trabalho proibido é trabalho, é lícito para salvaguardar o próprio trabalhador ou o interesse público proíbe o trabalho, como é o trabalho do menor de 16 anos. No entanto, em face do princípio protetivo, os Tribunais do Trabalho têm ressalvado a necessidade de o empregado receber indenização dos serviços prestados, no caso do trabalho proibido. (grifo no original)<sup>171</sup>

Os contratos que possuem como objeto o trabalho proibido ou irregular são inválidos, mas produzem efeitos jurídicos enquanto existirem. No direito laboral, a doutrina e a jurisprudência conferem plenos direitos a este tipo de prestação de trabalho.

Diferente do trabalho proibido, o contrato de trabalho ilícito é aquele em que a ilicitude do objeto contratual é caracterizada por violar norma jurídica vigente. É reconhecido como ilícito pois a atividade laborativa desenvolvida é considerada crime ou contravenção penal pelo ordenamento jurídico, ao contrário do labor proibido. Sendo assim:

Outro requisito ou elemento essencial de validade do contrato de trabalho é a licitude do objeto. Exige-se que a prestação de serviços esteja em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes, independentemente de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita. Se o objeto for ilícito, o contrato não produz nenhum efeito, sequer alusivo à retribuição pelos serviços prestados.<sup>172</sup>

A ilicitude do objeto não produz efeitos: os contratos cujo objeto é ilícito são nulos desde a sua constituição. A nulidade, no Direito do Trabalho, é resolvida pelo

<sup>169</sup> BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 18.03.2015.

<sup>170</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. p. 224.

<sup>171</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego**. Revista Justiça do Trabalho, ano 29, nº 338, fev./2012. p. 82.

<sup>172</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2 ed, São Paulo: LTR, 2003. p. 495.

art. 9º da CLT, que preceitua: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”.<sup>173</sup> Na jurisprudência há oscilação entre tendências de indenizar ou não o trabalho ilícito, mas, via de regra, o trabalho ilícito não está protegido pelas normas de Direito do Trabalho.<sup>174</sup>

O dolo, o erro, a coação, a simulação e a fraude viciam a vontade dos agentes, tornando nulo ou anulável o contrato. A manifestação da vontade por pessoa incapaz também torna nulo ou anulável o ato jurídico se a incapacidade for absoluta ou relativa, respectivamente.<sup>175</sup>

#### 2.2.4.3 Forma prevista em lei

O terceiro elemento obrigatório a ser observado no contrato de trabalho é a forma. De acordo com o Código Civil, os contratos não precisam de qualquer formalidade para sua regular validade: “Art. 107. A validade da declaração de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir.”.<sup>176</sup>

No âmbito privado, para a formalização do contrato de trabalho do deficiente se aplicam as normas da CLT nos arts. 442 e seguintes: “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”.<sup>177</sup> Vale lembrar o princípio da primazia da realidade sobre a forma aplicado ao Direito do Trabalho, para o qual a realidade dos fatos se sobrepõe às formalidades da contratação.

O *caput* do art. 443 da CLT diz que “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo

<sup>173</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 18.03.2015.

<sup>174</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego**. Revista Justiça do Trabalho, ano 29, nº 338, fev./2012. p. 82.

<sup>175</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006. p. 224.

<sup>176</sup> BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)> Acesso em 18.03.2015.

<sup>177</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 18.03.2015.

determinado ou indeterminado.”.<sup>178</sup> Entretanto, existem situações em que as normas trabalhistas exigem formalização expressa, como no contrato de aprendizagem (Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005)<sup>179</sup> e no contrato de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974)<sup>180</sup>. Ao contrato de trabalho do deficiente serão igualmente aplicadas todas essas normas, sem exceções.

O art. 444 da CLT<sup>181</sup> determina que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação pelas partes desde que não sejam contra as disposições de proteção do trabalho, às convenções e aos acordos coletivos e às decisões de autoridades competentes.

Há de se observar ainda o constante na exposição de motivos da CLT no que se refere aos contratos de trabalho:

28. Em relação aos contratos de trabalho, cumpre esclarecer que a precedência das "normas" de tutela sobre os "contratos" acentuou que a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista.

29. A análise do conteúdo da nossa legislação social provava exuberantemente a primazia do caráter institucional sobre o efeito do contrato, restrito este à objetivação do ajuste, à determinação do salário e à estipulação da natureza dos serviços e isso mesmo dentro de "standards" e sob condições preestabelecidas na lei.<sup>182</sup>

É possível afirmar que o legislador reconhece que o contrato é parte importante da relação de emprego, mas que esta não é uma condição determinante. No Direito do Trabalho, a realidade se sobrepõe à formalidade, sempre com o intuito de proteger o trabalhador.

Juntamente com os elementos acima analisados é importante dizer que o contrato de trabalho do deficiente é regido pela norma geral, mas caracterizado por

<sup>178</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 23.03.2015.

<sup>179</sup> BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)> Acesso em 23.03.2015.

<sup>180</sup> BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)> Acesso em 23.03.2015.

<sup>181</sup> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 09.03.2015.

<sup>182</sup> BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Exposição de motivos da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho**. Disponível em <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29280/1943\\_clt\\_exposicao\\_motivo.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1)> Acesso em 14.03.2015.

obrigações especiais, mormente quanto aos deveres do empregador. Um dos deveres do empregador é tornar o ambiente de trabalho acessível, o que significa proporcionar a realização de um trabalho digno para o empregado com necessidades especiais.

### **2.2.5 Acessibilidade como elemento especial do contrato de trabalho do deficiente**

O mundo do trabalho é um campo fundamental na vida do ser humano deficiente, e, por isso, suas permanentes transformações exigem inovação. Os conflitos gerados por esses ajustes requerem constante atenção e disponibilidade a adaptação por parte das pessoas envolvidas, sejam elas empregadores ou trabalhadores. As relações de trabalho não ficam imunes a essas variações: com o advento da globalização, os ambientes de trabalho e a convivência entre as pessoas passam por uma constante adequação.

Convencionou-se chamar esta adaptação, no sentido de adequação do meio ao trabalho do deficiente, de acessibilidade. A acessibilidade é um direito do deficiente a ter direitos, sendo obrigação dos governos e dos empregadores garantir oportunidades iguais a todos. Também é possível observar que há um aspecto de direito fundamental na acessibilidade: ela promove outros direitos e facilita o exercício dos mesmos. Na medida em que existir possibilidades concretas de haver um trabalhador deficiente incluído na vida em sociedade, ele poderá exercitar outros direitos.

A acessibilidade no local de trabalho compreende tanto a eliminação de barreiras arquitetônicas quanto as adaptações necessárias para o integral desenvolvimento do trabalho pelo deficiente. Assim, cabe ao empregador prover ferramentas de trabalho adaptadas ao empregado deficiente, tais como instalação de rampas, sanitários adaptados, recursos de informática, maquinário sonoro, entre outras.<sup>183</sup>

No Brasil, a CF/1988 cuida especificamente do direito à acessibilidade, especialmente no que se refere a barreiras físicas; além disso, determina que a

---

<sup>183</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 168.

administração pública adote políticas específicas que garantam acesso adequado aos deficientes em todas as esferas da vida social, inclusive ao trabalho, consoante o art. 227, § 1º, inciso II e § 2º:

Art. 227, § 1º: O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (...) II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. § 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.<sup>184</sup>

A acessibilidade também é um dos princípios fundadores da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ao lado de outros princípios, como a não discriminação e a igualdade de oportunidades:

#### Artigo 9 Acessibilidade

1.A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a: a) Edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, residências, instalações médicas e local de trabalho; b) Informações, comunicações e outros serviços, inclusive serviços eletrônicos e serviços de emergência.

2.Os Estados Partes também tomarão medidas apropriadas para: a) Desenvolver, promulgar e monitorar a implementação de normas e diretrizes mínimas para a acessibilidade das instalações e dos serviços abertos ao público ou de uso público; b) Assegurar que as entidades privadas que oferecem instalações e serviços abertos ao público ou de uso público levem em consideração todos os aspectos relativos à acessibilidade para pessoas com deficiência; c) Proporcionar, a todos os atores envolvidos, formação em relação às questões de acessibilidade com as quais as pessoas com deficiência se confrontam; d) Dotar os edifícios e outras instalações abertas ao público ou de uso público de sinalização em braille e em formatos de fácil leitura e compreensão; e) Oferecer formas de

<sup>184</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 12.11.2014.

assistência humana ou animal e serviços de mediadores, incluindo guias, letores e intérpretes profissionais da língua de sinais, para facilitar o acesso aos edifícios e outras instalações abertas ao público ou de uso público; f) Promover outras formas apropriadas de assistência e apoio a pessoas com deficiência, a fim de assegurar a essas pessoas o acesso a informações; g) Promover o acesso de pessoas com deficiência a novos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, inclusive à Internet; h) Promover, desde a fase inicial, a concepção, o desenvolvimento, a produção e a disseminação de sistemas e tecnologias de informação e comunicação, a fim de que esses sistemas e tecnologias se tornem acessíveis a custo mínimo.<sup>185</sup>

Ao passo que possibilita ao deficiente uma vida independente, o direito ao trabalho constitui também um viés de garantia da dignidade<sup>186</sup> da pessoa humana. O acesso ao trabalho permite que a pessoa deficiente reconheça seu valor e suas potencialidades, aos seus próprios olhos e aos olhos da sociedade.

Ainda sobre a legislação nacional, na Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 a acessibilidade é definida no art. 2º como a:

(...) possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;<sup>187</sup>

O art. 17 da Lei 10.098/2000 determina que é direito do deficiente a acessibilidade ao trabalho, entre outras coisas:

Art. 17. O Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer.<sup>188</sup>

<sup>185</sup> BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 23.03.2015.

<sup>186</sup> Aldacy Rachid Coutinho a dignidade "... não se coloca como um fim almejado, algo a ser conquistado; nada mais é do que uma condição honrosa (humana) do viver em sociedade a ser respeitada, não frustrada, nem violada, mas protegida e promovida. Atua contra o tratamento abusivo, degradante, humilhante, desumano. A dignidade da pessoa humana possui então dupla dimensão, negativa e prestacional, dirigida a todos, Estado ou particulares: em um primeiro aspecto o dever de não ofensa e, em um segundo aspecto, dever de promoção.". COUTINHO, Aldacy Rachid. **A dimensão do princípio da dignidade e a relação de trabalho.** In SARLET, Ingo Wolfgang. MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. FRAZÃO, Ana de Oliveira. (coord.) Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 81.

<sup>187</sup> BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)> Acesso em 12.11.2014.

<sup>188</sup> BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)> Acesso em 23.03.2015.

Neste ponto, partindo-se da tese de que o empregador tem deveres em função da comunidade que se forma na empresa, pode-se considerar a acessibilidade um elemento especial do contrato de trabalho do deficiente, visto que é a garantia concreta do reconhecimento da contribuição do trabalhador para o bem comum da empresa.<sup>189</sup> Pode-se dizer que se for cumprido o dever de assistência do empregador de viabilizar que o deficiente execute seus serviços com autonomia no ambiente de trabalho, em contrapartida este trabalhador exercerá no dia a dia do contrato de emprego seu dever de lealdade.

Nesta relação de reciprocidade desenvolvem-se os direitos e deveres do contrato de trabalho que apontam para a dimensão em que os princípios e direitos fundamentais no trabalho, tais como liberdade e igualdade, serão informados pelo megaprincípio da fraternidade. Mediante o princípio da fraternidade, aplicado ao contrato de trabalho, reconhece-se que há obrigações recíprocas e equivalentes, que vão além das obrigações objetivas de dar trabalho e remunerar. Obrigações fraternais impulsionam os sujeitos do contrato – empregado e empregador – a se reconhecer como iguais em dignidade, embora tenham necessidades distintas, que devem ser atendidas no interior da comunidade que é a empresa.<sup>190</sup>

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU afirma que a recusa à adaptação razoável<sup>191</sup> é um ato de discriminação. Tal conceito é assim definido pela Convenção, no art. 2º, item 4:

---

<sup>189</sup> É possível encontrar na jurisprudência decisões no sentido de condenar o descumprimento das normas de acessibilidade: TRT-PR-04-10-2013 DANO MORAL. EMPREGADO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL. DESCUMPRIMENTO À LEI 10.098/2000. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Caracteriza ato ilícito o descumprimento pelo Réu ao contido na Lei 10.098/2000, que "Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências", ante a sua inércia em eliminar obstáculos que dificultavam o acesso do Autor às suas instalações, assim como ao banheiro, uma vez que para dele se utilizar o empregado cadeirante tinha que se deslocar do 3º para o 4º andar, único com instalações adequadas à sua condição. Neste caso, perfeitamente atendidos os requisitos ensejadores do dano moral, sendo devida a indenização deferida em primeiro grau. Sentença que se mantém. PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná 9ª Região (TRT9). **Recurso Ordinário** nº 24535-2012-014-09-00-1. Relatora Márcia Domingues. Disponível em <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5650965&procR=AAAS5SADEAAJ4ICAAG&ctl=14363](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5650965&procR=AAAS5SADEAAJ4ICAAG&ctl=14363)> Acesso em 30.03.2015.

<sup>190</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2000. p. 366.

<sup>191</sup> Art. 2, item 3: "Discriminação por motivo de deficiência" significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável; BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de**



"Adaptação razoável" significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;<sup>192</sup>

Portanto, estará tendo conduta discriminatória o empregador que não providenciar as adaptações necessárias para que o deficiente trabalhe com autonomia e segurança.

### **2.2.6 Outros elementos especiais da execução do contrato de trabalho do deficiente**

O desenvolvimento do contrato de trabalho do deficiente passa por todos os direitos garantidos pela legislação trabalhista; no entanto, algumas questões peculiares são dignas de nota, tais como a possibilidade de redução da jornada, a obrigação do empregador de dar trabalho, o trabalho a domicílio, a adaptação do local de trabalho, as faltas justificadas, o direito de participação sindical, a rescisão do contrato, aspectos previdenciários e assistenciais e, em caso de descumprimento de certos direitos, as implicações criminais, como será apresentado a seguir.

#### **2.2.6.1 Jornada**

De acordo com o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, é possível estabelecer uma jornada especial de trabalho no momento da contratação na qual o deficiente trabalhe em horário reduzido, caso necessite atender necessidades especiais como locomoção e tratamento médico:

Art. 35 São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: § 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como

---

agosto de 2009. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 22.03.2015.

<sup>192</sup> BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 22.03.2015.

jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.<sup>193</sup>

Embora a legislação não tenha regulamentado tais modalidades de jornada de trabalho, acredita-se que o legislador pretendeu apenas deixar claro que a contratação de deficientes pode diferir das demais no que concerne a fixação de horário de trabalho, sem que tal contratação configure uma condição discriminatória ou desigual. Essas adaptações podem ser na forma de jornada reduzida, trabalho em dias alternados, trabalho sob regime de banco de horas, entre outras.<sup>194</sup>

A CLT, no art. 58-A dispõe sobre o regime de trabalho a tempo parcial, que consiste na atividade com carga horária semanal de vinte e cinco horas, à qual será pago o salário proporcional. Uma ressalva importante é que a adoção do regime a tempo parcial veda expressamente o cumprimento de horas extras, no § 4º, do art. 59, da CLT, sob pena de descaracterizar o tipo de contratação, sujeitando a empresa ao pagamento de horas extras, além de sanções administrativas.<sup>195</sup>

Para Goldfarb, a possibilidade de contratação do deficiente com jornada reduzida ou a tempo parcial não representa discriminação, tão pouco a precarização das condições de trabalho; são medidas compatíveis com os interesses de grupos sociais que têm restrições para o cumprimento de jornadas integrais, como os estudantes.<sup>196</sup>

Destaca-se, ainda, que as empresas que precisam cumprir as cotas para deficientes podem fazê-lo mediante a contratação com jornada reduzida ou a tempo parcial.

<sup>193</sup> BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 08.03.2015.

<sup>194</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2007. p. 164.

<sup>195</sup> Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Art. 59, § 4º: Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 23.03.2015.

<sup>196</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2007. p. 164.

### 2.2.6.2 Obrigação de dar trabalho

Ainda que a empresa contrate deficientes apenas para cumprir a cota imposta legalmente terá a obrigação de lhes dar trabalho. Isto porque existe o risco de a empresa contratar mas, na prática, não designar nenhuma função para o deficiente lhe deixando à margem do sistema produtivo, o que configura uma forma de tratamento discriminatório. Esta consiste em uma das obrigações principais do empregador para com seus empregados, sejam eles deficientes ou não.

A pessoa contratada deve estar apta a desenvolver as atividades que necessariamente devem ser compatíveis com a deficiência, sendo obrigação do empregador proporcionar os meios necessários para tanto como ferramentas apropriadas, adaptações<sup>197</sup> e até mesmo *softwares* adequados.

### 2.2.6.3 Trabalho a domicílio

Existe na CLT a previsão legal para que o trabalhador realize seu trabalho em domicílio. O art. 6º assim determina:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.<sup>198</sup>

Esta possibilidade de configuração da relação empregatícia mantém os mesmos elementos caracterizadores da relação de emprego formal (subordinação, continuidade, pessoalidade e remuneração). A vantagem nesse tipo de contratação está nos casos em que o deficiente, por causa de inúmeras barreiras como falta de acessibilidade ou transporte público adequado, não consegue chegar na sede da empresa para executar suas atividades. Por outro lado, a desvantagem fica por conta da não inclusão da pessoa deficiente no meio ambiente do trabalho, limitando

---

<sup>197</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 157-158.

<sup>198</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 23.03.2015.

sua possibilidade de criar vínculos, interagir e se relacionar com os colegas de trabalho.<sup>199</sup>

#### 2.2.6.4 Faltas justificadas

No direito comparado, um estudo estatístico europeu analisou a influência da deficiência nas faltas ao trabalho, utilizando três variáveis: o estado de saúde, o número de visitas ao médico e o número de noites em internação hospitalar. De acordo com os resultados, as faltas dos trabalhadores deficientes são mais frequentes em comparação aos demais trabalhadores. Outro dado apontado no estudo destaca que a gravidade da deficiência também influencia no tempo em que o trabalhador permanece afastado de suas funções. Com efeito, o número de dias de faltas ao trabalho segundo a pesquisa varia entre 06 (seis) e 26 (vinte e seis) dias por ano. A mesma pesquisa comprova que os trabalhadores deficientes precisam se ausentar do trabalho com maior frequência que os demais, principalmente para cuidar de aspectos da sua saúde.<sup>200</sup>

Em razão da sua importância o tema sobre as faltas do deficiente ao trabalho deveria ser objeto de deliberação nas agendas públicas brasileiras para que fosse regulamentado, fato que facilitaria ainda mais a inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

#### 2.2.6.5 Direito de participação sindical

A Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência estabelece que o deficiente deve exercer seus direitos trabalhistas e sindicais em condições de igualdade com as demais pessoas.<sup>201</sup>

---

<sup>199</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2007. p. 171.

<sup>200</sup> GARCIA SERRANO, Carlos. MALO, Miguel Ángel. **Discapacidad y absentismo.** Análisis empírico sobre seis países europeos. In ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Revista Internacional del Trabajo. vol. 133, nº 3, p. 499-515, setembro, 2014.

<sup>201</sup> Art. 27, c: “Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;”. BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 22.03.2015.

### 2.2.6.6 Rescisão do contrato

Independentemente de o empregado ser deficiente, o contratante é obrigado a delegar ao trabalhador atividades compatíveis com a sua competência, sempre nos limites do contrato de emprego. No caso de descumprimento por parte do empregador, conforme preceitua o art. 483 da CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pedir indenização. O mesmo vale no caso de rigor excessivo, de exposição do empregado a situações de perigo e de atos lesivos aos bons costumes.<sup>202</sup>

No caso de contrato de trabalhador aprendiz, o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, relativiza o critério máximo etário quando se trata de trabalhador deficiente: “Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente (...)”.<sup>203</sup>

Ainda, o trabalhador deficiente que for parcialmente ou inteiramente incapaz de gerir os atos da vida civil, assim como o menor de idade, deverá ser assistido por seu representante legal no momento da rescisão do contrato de emprego.<sup>204</sup>

### 2.2.6.7 Aspectos previdenciários e assistenciais

<sup>202</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 21.03.2015.

<sup>203</sup> Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses: I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; II - falta disciplinar grave; III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e IV - a pedido do aprendiz. BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)> Acesso em 23.03.2015.

<sup>204</sup> Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** (CLT). Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 23.03.2015.

A seguridade social faz parte da estrutura de organização do trabalho no Estado social. É estruturada de forma diferente em cada país, dependendo de como se apresentam questões como o grau de desenvolvimento do capitalismo ou como a organização da classe trabalhadora. No Brasil, o sistema de seguridade social se divide em três espécies: saúde, previdência e assistência social. A previsão legislativa encontra respaldo na CF/1988, no art. 194.<sup>205</sup> Em relação à saúde, o Sistema Único de Saúde (SUS) é um dos maiores sistemas públicos de saúde do mundo e garante acesso integral, universal e gratuito a toda a população do país.<sup>206</sup> Especificamente sobre a saúde do deficiente, há a previsão especial legislativa na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que obriga o poder público e seus órgãos a assegurar ao deficiente o pleno exercício de seus direitos básicos nas áreas da educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações.<sup>207</sup>

A previdência social assume a função de garantir benefícios derivados do exercício do trabalho para os trabalhadores que perderam momentânea ou permanentemente sua capacidade laborativa. Das três espécies que compõem o sistema da seguridade social, a previdência é a única que possui caráter contributivo; nas outras duas (saúde e assistência social) basta que o usuário se enquadre nas situações previstas em lei, não necessitando, portanto, de prévia contribuição.<sup>208</sup>

<sup>205</sup> Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>206</sup> O Sistema Único de Saúde (SUS) foi instituído pela Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. BRASIL. **Portal da Saúde** – Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em <<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/cidadao/entenda-o-sus>> Acesso em 10.03.2015.

<sup>207</sup> Art. 2º, § único, II - na área da saúde: a) a promoção de ações preventivas, como as referentes ao planejamento familiar, ao aconselhamento genético, ao acompanhamento da gravidez, do parto e do puerpério, à nutrição da mulher e da criança, à identificação e ao controle da gestante e do feto de alto risco, à imunização, às doenças do metabolismo e seu diagnóstico e ao encaminhamento precoce de outras doenças causadoras de deficiência; b) o desenvolvimento de programas especiais de prevenção de acidente do trabalho e de trânsito, e de tratamento adequado a suas vítimas; c) a criação de uma rede de serviços especializados em reabilitação e habilitação; d) a garantia de acesso das pessoas portadoras de deficiência aos estabelecimentos de saúde públicos e privados, e de seu adequado tratamento neles, sob normas técnicas e padrões de conduta apropriados; e) a garantia de atendimento domiciliar de saúde ao deficiente grave não internado; f) o desenvolvimento de programas de saúde voltados para as pessoas portadoras de deficiência, desenvolvidos com a participação da sociedade e que lhes ensejem a integração social. BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>208</sup> FORTES, Simone Barbisan. PAULSEN, Leandro. **Direito da seguridade social: prestações e custeio da previdência, assistência e saúde.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005. p. 28.

Historicamente, o acesso ao trabalho sempre foi condição para garantir o acesso à seguridade social. Por isso, muitos trabalhadores desempregados não têm acesso a muitos direitos da seguridade social, sobretudo a previdência, visto que essa se move pela lógica do contrato, ou do seguro social. A seguridade social brasileira, instituída com a Constituição brasileira de 1988, incorporou princípios desses dois modelos, ao restringir a previdência aos trabalhadores contribuintes, universalizar a saúde e limitar a assistência social a quem dela necessitar. Em um contexto de agudas desigualdades sociais, pobreza estrutural e fortes relações informais de trabalho, esse modelo, que fica entre o seguro e a assistência, deixa sem acesso aos direitos da seguridade social uma parcela enorme da população.<sup>209</sup>

A assistência social ampara as pessoas deficientes ou idosas que não possuam condições de trabalhar e garante no inciso V, do art. 203 da CF/1988<sup>210</sup>, o valor de um salário mínimo mensal, pago pelo INSS, a quem, nestas condições, comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida pela família. A Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993<sup>211</sup>, conhecida pela sigla LOAS, de Lei Orgânica da Assistência Social, dispõe sobre a organização da assistência social e apresenta os requisitos para a concessão do chamado benefício assistencial. O art. 2º da Lei 8.742/1993 estabelece nas alíneas “c” e “e”:

Art. 2º A assistência social tem por objetivos: (...) c) a promoção da integração ao mercado de trabalho; (...) e) a garantia de 1 (um) salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família;<sup>212</sup>

A mesma lei define no art. 20, § 2º o conceito de deficiência:

<sup>209</sup> BOSCHETTI, Ivanete. **Seguridade social no Brasil: conquistas e limites à sua efetivação**. Disponível em <[http://www.egem.org.br/arquivosbd/basico/0.505783001251746904\\_ivanete\\_boschetti\\_unidade\\_i.pdf](http://www.egem.org.br/arquivosbd/basico/0.505783001251746904_ivanete_boschetti_unidade_i.pdf)> Acesso em 01.06.2015.

<sup>210</sup> Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; II - o amparo às crianças e adolescentes carentes; III - a promoção da integração ao mercado de trabalho; IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>211</sup> BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>212</sup> BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm)> Acesso em 19.03.2015.

Para efeito de concessão deste benefício, considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.<sup>213</sup>

Quando a contratação de pessoas deficientes ocorre, infelizmente é comum que aconteça de forma precária, com restrições e desvios de função, remuneração incompatível e ambientes discriminatórios. É neste contexto que se manifesta o receio das pessoas deficientes em ingressar no trabalho formal e, assim, ter que abdicar do benefício assistencial. Neste sentido:

Se por um lado, o processo de exclusão propicia a construção de uma identidade estigmatizada, dependente e frágil, o que poderia gerar conformismo, em grupo focal realizado junto a trabalhadores/as com deficiência (CARVALHO, 2010), percebeu-se que o “não querer abrir mão do benefício” está mais vinculado a um temor de perda do emprego e conseqüentemente ficar sem nenhuma fonte de renda e ainda somar à deficiência o estigma do desemprego. Há inclusive o receio de que a lei deixe de ser fiscalizada, ou seja até abolida, e que tenham que concorrer em condições desiguais com os demais trabalhadores.<sup>214</sup>

A Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011<sup>215</sup> incluiu o §2º do artigo 21-A à Lei nº 8.742/93, e determina a possibilidade de manutenção do amparo assistencial por dois anos no caso de contrato de aprendizagem do deficiente, sem prejuízo do pagamento do salário por parte do empregador. Tal medida representa uma garantia importante para que o deficiente possa se qualificar e ingressar no mercado de trabalho, podendo se organizar financeiramente no período de aprendizagem acumulando por até dois anos o benefício assistencial e o salário. Após este período o benefício assistencial seria suspenso e o deficiente permaneceria no emprego, recebendo normalmente seu salário.

<sup>213</sup> BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm)> Acesso em 23.04.2015.

<sup>214</sup> CARVALHO, Maria Luisa. **Pessoas com Deficiência e Trabalho:** (im)possibilidades da inclusão no capitalismo de acumulação flexível. Disponível em <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-pessoascom.pdf>> Acesso em 17.03.2015. p. 5-6.

<sup>215</sup> Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual. § 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício. BRASIL. **Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm)> Acesso em 23.04.2015.



Ao deficiente que trabalha assim como a todos que contribuem para a previdência é pago o benefício da aposentadoria quando, por algum motivo, a pessoa não tenha mais capacidade de trabalho ou quando o trabalhador cumpre os requisitos para a concessão do benefício.<sup>216</sup> No que diz respeito especificamente à previdência do deficiente, recentemente foi aprovada a aposentadoria da pessoa deficiente segurada do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), prevista na CF/1988, que determina no art. 201, § 1º:

Art. 201. § 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física e quando se tratar de segurados portadores de deficiência, nos termos definidos em lei complementar.<sup>217</sup>

A Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013<sup>218</sup>, regulamenta o dispositivo constitucional que prevê a referida aposentadoria especial para a pessoa deficiente. O benefício pode ser concedido com um tempo contributivo inferior ao requerido nas demais aposentadorias, e a severidade da deficiência funciona como critério para o estabelecimento do tempo de contribuição, conforme segue:

Art. 3º É assegurada a concessão de aposentadoria pelo RGPS ao segurado com deficiência, observadas as seguintes condições:  
 I - aos 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave;  
 II - aos 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;  
 III - aos 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve;  
 ou  
 IV - aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.<sup>219</sup>

<sup>216</sup> BRASIL. **MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/previdencia/>> Acesso em 10.03.2015.

<sup>217</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 09.03.2015.

<sup>218</sup> BRASIL. **Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp142.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp142.htm)> Acesso em 09.03.2015.

<sup>219</sup> BRASIL. **Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp142.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp142.htm)> Acesso em 09.03.2015.

A regulamentação da aposentadoria especial ao deficiente foi um avanço da lei nacional relacionada à deficiência. Trata-se de um direito que concretiza o princípio da dignidade da pessoa humana e valoriza o trabalho do deficiente.

O segurado pelo Regime Geral de Previdência Social, seja ele deficiente ou não, conta ainda com a possibilidade de se aposentar por tempo de contribuição, por idade ou por invalidez, observando os requisitos na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.<sup>220</sup> Nota-se que se trata da mesma lei que cria o sistema de cotas de trabalho no serviço privado para o deficiente, tema que será aprofundado no próximo capítulo.

Além disso, na tentativa facilitar a inclusão do trabalhador deficiente no mundo do trabalho, o Poder Executivo Federal deve proporcionar mecanismos de estímulo às empresas para que estas contratem empregados deficientes físico, sensorial ou mental, “com desvio do padrão médio”, conforme o disposto no art. 22, § 4º da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.<sup>221</sup> Embora demonstre uma preocupação com a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, a legislação utiliza com frequência termos muito amplos, tais como “desvio de padrão médio”, cuja precisão, quando viável, muitas vezes depende da edição – demorada e onerosa – de mais uma norma regulamentadora.

O fato é que, assim como todas as instituições, o Poder Legislativo também deve se preocupar com o rigor metodológico, buscando assim evitar um tratamento conceitual insuficiente no momento da formulação das leis, para que o pleno acesso ao sistema produtivo seja uma realidade e não um mero texto de lei. Desta forma, também haveria redução das necessidades econômicas e sociais, tendo em vista a menor dependência de benefícios e de pensões previdenciárias por parte do deficiente e a sua inclusão no convívio em sociedade.

#### 2.2.6.8 Aspectos criminais

---

<sup>220</sup> BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>221</sup> Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de: §4º O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiências física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio. BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm)> Acesso em 17.03.2015.

O art. 8º, III, da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, tipifica como crime a recusa de emprego a alguém em razão da sua deficiência: “Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa: III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.”.<sup>222</sup> Neste sentido, Goldfarb explica que para a caracterização do delito penal é necessária a produção de prova de que a recusa foi injustificada e derivada da deficiência e, ainda, a comprovação de inexistência de impedimentos como a incapacidade técnica para a vaga oferecida.<sup>223</sup>

Ludwig traz à tona uma reflexão sobre o uso do termo “justa causa” pela lei que tipifica o crime de negar emprego à pessoa deficiente:

Alguns autores afirmam que se o empregador deixar de admitir candidato portador de deficiência ao emprego ou trabalho deverá fazê-lo fundamentalmente, isto é, demonstrando a justa causa. Mas, refletimos, norma trabalhista ou de cunho administrativo inexistente no sentido de limitar a mais absoluta liberdade de contratar ou não, podendo os critérios de seleção, ao menos teoricamente, ser adotados conforme as conveniências, convicções e perfil da empresa. Resta a cruel realidade para o candidato portador de deficiência da inversão do ônus da prova por assim dizer, porque além das tensões e dificuldades normais para qualquer pessoa em obter emprego, precisará convencer exaustivamente de que não é doente ou inútil e, além disso, se discriminado, tentar demonstrar o indemonstrável: que a sua inaceitação foi discriminatória e desvendar o mistério da subjetividade inculcada em ideias pré-concebidas que levam a julgamentos excludentes, ou seja, trazer para o plano objetivo a subjetividade da discriminação.<sup>224</sup>

Pode-se concluir que a efetividade almejada pelo tipo penal esbarra na ausência de critérios científicos razoáveis e seguros que permitam definir o que é, ou não, justa causa. Em razão da ampla margem interpretativa viabilizada pelos termos legais, e da insegurança gerada em razão disto, a contratação de deficientes acaba sendo na estrita medida das cotas reservadas pela lei.

<sup>222</sup> BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm)> Acesso em 10.03.2015.

<sup>223</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 156.

<sup>224</sup> LUDWIG, Rosana Beraldi Beveranço. **Criminalização do preconceito**. Recusa na admissão do trabalhador portador de deficiência. Revista Genesis. nº 26. Curitiba: Editora Genesis, nov./1992. p. 198.

### 3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR DEFICIENTE

Dentre as principais categorias de trabalhadores no Brasil estão o trabalhador urbano, o trabalhador rural, o trabalhador eventual, o trabalhador temporário e o trabalhador doméstico. Cada categoria se beneficia de uma série de direitos positivados, que vão desde plenos direitos e privilégios – caso do trabalhador com as garantias do vínculo empregatício – a situações de relativamente poucos direitos – caso do trabalhador autônomo. Contudo, essa desigualdade formal é uma das principais dimensões, mas não a única, a expor a disparidade entre os trabalhadores.

Outro problema que também gera desigualdade no mercado de trabalho é o embasamento em critérios discriminatórios fundamentados em características pessoais como cor da pele, gênero, idade e deficiência. Neste sentido, mesmo as pessoas que desfrutam de direitos formais de trabalho podem sofrer com o preconceito e a discriminação.

Diante dessa realidade, a manutenção do meio ambiente do trabalho saudável, sem discriminação, deve ser estruturada de forma a proporcionar o maior benefício possível a todas as categorias de trabalhadores. Para tanto, a abordagem deve ser ampla e deve partir de diferentes fontes, tais como instituições de ensino, empresas, colegas de trabalho, evitando-se subestimar a responsabilidade de cada cidadão no combate à exclusão. Um estudo europeu sobre melhoria das condições de vida e de trabalho constatou:

As políticas destinadas a remediar a exclusão a todos os outros níveis – como a política de educação e formação profissional, políticas regionais, acções para o ensino da língua – não terão qualquer utilidade, constituindo um esbanjamento de recursos, se as medidas não se debruçarem simultaneamente sobre o factor de discriminação. Existe actualmente em vários países um conjunto de experiências de diferentes medidas antidiscriminatórias, que podem ser analisadas de forma crítica, avaliadas e colocadas à disposição de outros.<sup>225</sup>

Deste modo, além de reconhecer a extrema importância de garantias fundamentais para os deficientes nas áreas da educação, cultura, qualificação

---

<sup>225</sup> FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. **Prevenção do Racismo no local de trabalho** - Resumo. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias: Luxemburgo, 1996. p. 09.

profissional e saúde, o presente capítulo irá se deter especialmente a dois direitos fundamentais relacionados ao Direito do Trabalho: a não discriminação e o ambiente de trabalho saudável para o trabalhador deficiente.

A participação dos deficientes no mercado de trabalho é de extrema importância: aumenta o bem estar individual e contribui para a produtividade de todos, além de promover a dignidade humana ao possibilitar ao deficiente o desenvolvimento de suas competências e capacidades. Contudo, as barreiras enfrentadas são comuns, como a falta de acesso a educação e treinamento, o uso de conceitos equivocados sobre deficiência e a capacidade do deficiente, e a discriminação e exclusão decorrentes desse preconceito.

Para o enfrentamento destes obstáculos recorre-se à edição de leis, normas, políticas públicas, ações afirmativas, cotas de emprego nos setores público e privado, incentivos fiscais para empregadores, projetos de gestão da deficiência e de reabilitação. Em paralelo, as organizações de pessoas deficientes tentam melhorar a percepção da deficiência pela comunidade. Evidências apresentadas no Relatório Mundial Sobre Deficiência da OMS sugerem que empregar uma pessoa deficiente muda positivamente a atitude no ambiente de trabalho.<sup>226</sup>

Até o final da década de 1980, as ações do Estado brasileiro em relação a discriminação às pessoas deficientes eram esporádicas, sem continuidade, desarticuladas e tampouco existiam políticas públicas referentes ao trabalho do deficiente. Na esfera constitucional a matéria foi disciplinada nos arts. 1º, 3º, IV; 5º, XLI; 6º, 7º, XXXI e 37, VIII.<sup>227</sup> O texto da CF/1988 afirma que o trabalho e a livre

<sup>226</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Relatório mundial sobre deficiência**. Disponível em <[http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9788564047020\\_por.pdf?ua=1](http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9788564047020_por.pdf?ua=1)> Acesso em 05.12.2014. p. 258.

<sup>227</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

iniciativa se pautam pelo valor social e se direcionam em favor da dignidade e da cidadania das pessoas no Brasil. O texto constitucional também destaca o dever da sociedade brasileira de garantir a igualdade formal e de construir uma sociedade livre, justa e fraternal, promovendo o bem da coletividade e eliminando qualquer forma de discriminação ou preconceito; esses são os valores constitucionais dominantes que emprestam juridicidade às normas de proteção do trabalho.

Vale observar que esses e os demais direitos fundamentais de proteção do trabalho do deficiente devem ser observados e cumpridos em todas as fases do contrato de trabalho, isto é, na fase pré-contratual, na celebração do contrato propriamente dita (momento da admissão), no período de vigência do contrato e na fase pós-contratual.

O interesse público em relação aos direitos dos deficientes desencadeou a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) pela Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989<sup>228</sup>, regulamentada pelo Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.<sup>229</sup> O art. 3º da referida lei prevê a possibilidade de proposição de ação civil pública para defesa dos interesses coletivos e difusos dos deficientes, e, nesses casos, o art. 5º prevê a intervenção do Ministério Público.<sup>230</sup> Este decreto trata especificamente do acesso do deficiente ao trabalho e determina que a integração do deficiente no mercado de trabalho seja

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 16.10.2014.

<sup>228</sup> O art. 12 dispõe sobre as competências da CORDE, entre elas: coordenar as ações governamentais que se refiram às pessoas deficientes, elaborar políticas nacionais de integração e propor providências para sua implantação e manter um relacionamento estreito com Estados, Municípios e o Ministério Público objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social dessas pessoas. BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm)> Acesso em 23.11.2014.

<sup>229</sup> O Decreto 3.298/1999 regulamenta a Lei nº 7.853/1989 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. O artigo 4º especifica categorias de deficiência como a física, a auditiva e a mental. BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 11.11.2014.

<sup>230</sup> Art. 3º As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas portadoras de deficiência. Art. 5º O Ministério Público intervirá obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas. BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm)> Acesso em 05.03.2015.

finalidade primordial nas políticas de emprego, estabelecendo modalidades para que essa colocação seja cumprida.<sup>231</sup>

As ementas abaixo, proferidas em uma ação movida pelo Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, objetivando a observância das cotas sociais e das hipóteses para a despedida dos empregados deficientes ou dos beneficiários reabilitados, ilustram a possibilidade de ingresso de ação civil pública para garantir o cumprimento da lei de cotas e configurar a existência de dano moral coletivo:

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MULTA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. PREENCHIMENTO DA COTA SOCIAL. CUMPRIMENTO AO DISPOSTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91.** O TRT da 9ª Região, ao impor à recorrente "a manutenção do número de vagas destinadas ao deficiente físico ou reabilitado profissionalmente, condicionando sua despedida a contratação de substituto em condição análoga, para que se efetive e mantenha hígido o postulado constitucional voltado à busca de uma sociedade mais justa e solidária (art. 3º, I, da CF)", o fez em consonância com o disposto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e aos comandos constitucionais de respeito à dignidade da pessoa humana e de valorização social do trabalho e da livre iniciativa, além de outorgar segurança jurídica (Constituição Federal, arts. 1º, III e IV, 7º, 170, VIII e 193).

**DANO MORAL COLETIVO. PREENCHIMENTO DA COTA SOCIAL. DISCRIMINAÇÃO RELATIVA A SEXO, IDADE E TIPO DE DEFICIÊNCIA.** A reparação por dano moral coletivo visa a inibição de conduta ilícita da empresa e atua como caráter pedagógico, para que o ofensor não mais venha a incorrer em transgressão ao ordenamento jurídico vigente. Na hipótese, o Tribunal Regional, com base no conteúdo fático probatório, registrou que a ré retardou o cumprimento da cota social (art. 93 da Lei nº 8.213/91), bem como "formulou ofertas de emprego com inserção de requisitos discriminatórios referentes a sexo, idade e tipo de deficiência, criando óbice a determinados indivíduos que, por critérios vis, ficaram excluídos da obtenção de emprego perante a empresa". Concluiu, assim, ser "inegável a existência de dano decorrente da violação a direitos e princípios constitucionais, atentando a ré contra postulados fundamentais exortados na Lei Maior, a garantia à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, à igualdade, à não-discriminação e à busca do pleno emprego (arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput* e I, 7º, XXX e 170, VII e VIII)". Dessa conclusão, inequivocamente deriva a ocorrência de dano moral coletivo e, por consequência, o surgimento da obrigação de repará-lo. Não se trata, pois, de condenação desprovida de prova ou de condenação a reparar dano presumido, porquanto este se evidencia pelo próprio fato violador, sendo razoável, pois, o valor arbitrado à indenização (R\$25.000,00 – vinte e cinco mil reais). Vale ressaltar, que a reclamada pugna para que seja reduzido o valor da indenização para R\$5.000,00 (cinco mil reais), mas não traz fundamentos específicos para embasar o seu pedido. Não se vislumbra, pois, afronta aos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 186, 927 e 944 do Código Civil. Recurso de revista da ré de que não se conhece. (PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Recurso Ordinário

<sup>231</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2007. p. 156.

nº 98906-2005-001-09-00-6. Relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão) (grifos no original)<sup>232</sup>

Sendo assim, os casos de discriminação na contratação são de interesse difuso, ensejando inclusive pagamento de dano moral coletivo. Todavia, há de se atentar para que os problemas de efetividade na inclusão do deficiente no mercado de trabalho não passem a ser resolvidos apenas mediante a sua judicialização, vez que o direito do deficiente ao trabalho já está abrangido pela política pública das leis de cotas.<sup>233</sup> O que se busca é justamente a diminuição da necessidade de ingressar com ações judiciais para que a lei seja implantada, mediante a conscientização e educação da sociedade para a aceitação da diversidade, com a efetiva garantia da acessibilidade para o deficiente.

As dificuldades enfrentadas pelos deficientes no mercado de trabalho justificam a luta por igualdade de condições, inclusão social e acessibilidade na contemporaneidade. Diante disto, é natural que o Direito do Trabalho proíba atos discriminatórios, valendo-se, para tanto, de princípios e valores fundamentais da disciplina dos Direitos Humanos: igualdade, proteção, dignidade e liberdade da pessoa humana. Sendo assim, o ser humano tem o direito de viver uma vida digna e saudável, o que no mundo do trabalho corresponde a possuir um trabalho decente.

Como será visto no tópico que trata da acessibilidade, a preocupação com o bem-estar do trabalhador permanece prioridade. Entretanto, é necessário adaptar o meio ambiente para que o deficiente possa, com segurança e autonomia, gozar do seu direito de trabalhar.

### 3.1 O direito do deficiente à não discriminação no trabalho

Existe um corpo significativo de legislação nacional e internacional em matéria de não discriminação, criado por meio de dispositivos constitucionais, leis, tratados, convenções e recomendações. A CF/1988 estabeleceu no art. 3º, IV, como

---

<sup>232</sup> PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná 9ª Região (TRT9). **Recurso Ordinário** nº 98906-2005-001-09-00-6. Relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão. Disponível em <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9890600&digitoTst=28&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0001&submit=Consultar>> Acesso em 16.03.2015.

<sup>233</sup> CARVALHAL, Ana Paula. **Judicialização do direito à saúde – STA-AGR 175**. In O Supremo por seus assessores. HORBACK, Bastide. FUCK, Luciano Felício. (coord.) 1 ed. São Paulo: Almedina, 2014. p. 215.



um dos objetivos da nação brasileira “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”. Especificamente no trabalho, o art. 7º, XXXI, proíbe a diferença de salário e de critérios de admissão em razão da deficiência.<sup>234</sup>

A ONU, que busca a cooperação internacional para resolver controvérsias de caráter econômico, social e cultural na promoção dos direitos humanos publicou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) em 1948<sup>235</sup>. No art. XXIII da Declaração estão arrolados os direitos do homem trabalhador<sup>236</sup>, que servem como fundamento para a atuação da OIT.

Especificamente no que se refere aos direitos dos deficientes, em 1975 a Assembleia Geral da ONU aprovou a promulgação da Declaração de Direitos das Pessoas Deficientes, que estende a todas as pessoas, sem exceção, distinção ou discriminação o pleno respeito aos direitos civis e políticos e à dignidade humana. Também são expressamente protegidos o direito ao convívio familiar, a assistência legal qualificada, a legislação sobre capacitação do deficiente e a consideração das necessidades dessas pessoas nos estágios do planejamento econômico e social dos países. A Declaração ainda prevê questões relativas à habilitação, à reabilitação e ao emprego, bem como outros serviços que possibilitem o máximo desenvolvimento da capacidade e das habilidades das pessoas deficientes, de maneira a viabilizar o processo de integração social.<sup>237</sup>

Em 1983 a ONU aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, garantindo a plena participação dos deficientes na sociedade e reconhecendo que é o meio que determina, em grande parte, o efeito da deficiência ou incapacidade na vida diária de uma pessoa. O programa destaca que devem ser

---

<sup>234</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 25.03.2015.

<sup>235</sup> DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH). Disponível em <<http://www.dudh.org.br/>> Acesso em 05.10.2014.

<sup>236</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). “Artigo XXIII: 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.” Disponível em <<http://www.dudh.org.br/>> Acesso em 15.06.2014.

<sup>237</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 51-52.

identificados e eliminados os obstáculos à plena participação nos sistemas escolar, de emprego e de moradia.<sup>238</sup>

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, editada em 2007, impõe novas obrigações aos estados para garantir a proteção e a promoção dos direitos humanos dos deficientes, em todas as principais áreas da vida, além do reconhecimento das habilidades, dos méritos, das capacidades e da contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral das pessoas deficientes. A especificidade do texto da Convenção torna-a referência para a interpretação da legislação e da jurisprudência no que diz respeito à discriminação com base na deficiência.<sup>239</sup>

O texto da Convenção destaca áreas específicas que devem receber maior atenção – acessibilidade; igualdade e não discriminação; proteção contra a exploração, a violência e o abuso –, mas não menciona a importância da prevenção da discriminação ao deficiente. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU é um divisor de águas, pois instituiu um novo marco de compreensão da deficiência segundo o qual assegurar a vida digna não se resume a oferecer bens e serviços médicos: deve-se também eliminar barreiras e garantir um ambiente social acessível aos corpos com impedimentos físicos, intelectuais ou sensoriais.

Ainda no direito internacional, em 1955 a OIT aprovou a Recomendação nº 99 sobre a Reabilitação das Pessoas Portadoras de Deficiência, determinando a reabilitação profissional como parte de um contínuo e coordenado processo, com serviços destinados a capacitar o deficiente para o mercado de trabalho. Já sinalizando a possibilidade de criação de uma política de cotas, a Recomendação prevê que, sempre que compatível com a política nacional, o emprego de pessoas deficientes deve ser promovido mediante:

- (a) contratação, por empregadores, de um percentual de pessoas portadoras de deficiência que não acarrete a dispensa de outros trabalhadores;
- (b) reserva de determinadas ocupações para pessoas

---

<sup>238</sup> PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. Brasília: Corde, 1996. p. 17.

<sup>239</sup> A adoção da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência reconhece a questão da deficiência como um tema de justiça, Direitos Humanos e promoção da igualdade. Foi ratificada pelo Brasil pelo **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 01.10.2014.

portadoras de deficiência; (c) dispositivos que permitam dar às pessoas portadoras de graves deficiências oportunidades de emprego ou preferência em certas ocupações consideradas adequadas; (d) incentivo para a criação e a instalação de cooperativas ou outros estabelecimentos similares geridos por pessoas portadoras de deficiência ou em seu nome.<sup>240</sup>

A Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação foi editada em 1958<sup>241</sup>. O art. 1º define a discriminação negativa no âmbito das relações de trabalho<sup>242</sup>, e a diferencia da discriminação positiva, que será caracterizada pela adoção de medidas especiais que tenham por finalidade salvaguardar as necessidades de pessoas que demandem maior proteção ou assistência. O mesmo postulado proíbe ainda a discriminação em matéria de trabalho no acesso ao emprego, nas condições de trabalho e em relação à formação profissional.

Assim, para a OIT, a discriminação negativa é ilícita, por isto é vedada; é definida como um tratamento desigual fundado em critérios injustificados, que tem por resultado produzir prejuízo. A discriminação negativa pode ser direta ou indireta.

Como discriminação negativa, aponta-se o tratamento desigual que cria um desfavor ao indivíduo, negando-lhe o exercício de seus direitos de pessoa humana, ou que segrega, ou exclui da vida social os membros de determinado grupo, e tem como efeito provocar desigualdades injustificadas. Essa discriminação é aquela sofrida pelas mulheres, negros e pessoas portadoras de deficiência, que historicamente enfrentam enormes desigualdades sociais. É um fenômeno social, que se percebe em todas as fases do desenvolvimento das sociedades humanas, mas de relevância significativa nas sociedades atuais, cada vez mais intolerantes com o diferente.<sup>243</sup>

<sup>240</sup> GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 45.

<sup>241</sup> No Brasil, a Convenção nº 111 da OIT foi promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

<sup>242</sup> Art. 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. 2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. 3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego. BRASIL. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)> Acesso em 23.11.2014.

<sup>243</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Discriminação no Trabalho: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf)> Acesso em 27.04.2015. p. 14-15.

No mesmo documento da OIT a discriminação positiva é definida como um modo de eliminar as desigualdades e diferenças. É uma forma de promover benefícios a grupos ou pessoas que se encontrem em situação desfavorável e tem por objetivo corrigir os desequilíbrios existentes na sociedade. Ela parte da ideia de equidade, na necessidade de tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais.<sup>244</sup>

Para Camino:

A discriminação positiva entre desiguais é o instrumento utilizado pelo direito para proteger e compensar a vulnerabilidade do ser humano e dessa compensação deve resultar, não apenas, a igualdade econômica, mas a igualdade substancial intrínseca do ser humano, que não pode ser medida pelo que ele tem, mas, fundamentalmente, pelo que ele é.<sup>245</sup>

É importante observar que a discriminação pode ser classificada como direta ou indireta, sendo a intencionalidade do agente o elemento que as diferencia. Na primeira, um critério é estabelecido objetivamente com a finalidade de prejudicar. Na segunda, a intenção parece ser neutra, mas produz impacto desvantajoso para o discriminado, fato que torna o ato ainda mais desprezível porquanto perverso, invisível e desprovido de concretude.<sup>246</sup> Neste caso, o tratamento dispensado é formalmente igual, mas o resultado produzido acaba sendo distinto para determinados grupos. Em suma, reconhece-se que há discriminação não apenas quando pessoas em situações semelhantes são tratadas de forma diferente, mas também quando pessoas em situações diferentes são tratadas de modo idêntico, o que configura a discriminação indireta.<sup>247</sup>

---

<sup>244</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf)> Acesso em 27.04.2015. p. 15.

<sup>245</sup> CAMINO, Carmen. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos**: O exercício da resistência na trincheira da Constituição. In *Temas de direito e processo do trabalho*. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 25.

<sup>246</sup> ZIMMER, Carolina Mayer Spina. **A discriminação e a relação de emprego**: uma análise na perspectiva do trabalho da mulher. In OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.) *Temas de Direito e Processo do Trabalho*. V. 1. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. p. 190.

<sup>247</sup> MANUAL SOBRE A LEGISLAÇÃO EUROPEIA ANTIDISCRIMINAÇÃO. Disponível em <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao\\_discrimina%C3%A7ao\\_POR.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao_discrimina%C3%A7ao_POR.pdf)> Acesso em 04.10.2014. p. 32.

Para a legislação antidiscriminação europeia, a deficiência – assim como o gênero, a religião e a raça – é uma característica que deve ser protegida da discriminação direta.<sup>248</sup> Para tanto, deve existir um nexo de causalidade entre o tratamento menos favorável e a característica protegida.

Para determinar se esse requisito é preenchido, basta colocar uma questão simples: teria uma determinada pessoa ou grupo de pessoas sido objecto de tratamento menos favorável se fosse de sexo diferente, de uma raça diferente, de uma idade diferente, ou se estivesse em qualquer situação inversa no âmbito de qualquer das restantes características protegidas? Se a resposta for afirmativa, pode-se estabelecer claramente que o tratamento menos favorável é imputável ao motivo em causa.

A regra ou a prática que é aplicada não tem, necessariamente, de incidir explicitamente na “característica protegida”, contanto que incida noutro factor indissociável da característica protegida.<sup>249</sup>

A interpretação da situação de conflito que envolva uma característica protegida pode incluir a discriminação por associação, nos casos em que a vítima de discriminação não é, ela própria, a pessoa com a característica protegida, havendo, assim, uma interpretação abstrata da característica concreta. Um exemplo disso seria o caso de uma mãe que é discriminada por precisar de horários de trabalho flexíveis em razão da deficiência de seu filho:

Exemplo: no processo *Coleman c. Attridge Law e Steve Law*, uma mãe declarava-se vítima de tratamento desfavorável no emprego, com base no facto de o filho ser deficiente. A deficiência do filho obrigara-a a chegar tarde ao trabalho, por vezes, e a pedir que os seus horários de trabalho fossem organizados em função das necessidades daquele. No entanto, estes pedidos foram recusados, e a queixosa foi ameaçada de despedimento, para além de ter sido alvo de comentários despropositados relacionados com a situação do filho. O Tribunal de Justiça da União Europeia aceitou como elementos de comparação os seus colegas em lugares semelhantes e

<sup>248</sup> No ordenamento jurídico de países europeus existe a previsão de um instituto chamado “trabalho protegido” (em inglês *sheltered employment*; em francês *emploi protégé*). Trata-se da criação de Centros de Emprego Protegido, criados para acolher trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, que enfrentam dificuldade de participação social e necessitam de equipamentos, adaptações e recursos especiais para trabalhar. O emprego protegido seria uma forma de passagem para o mercado de trabalho “normal”, não protegido. Os Centros também proporcionam cursos de qualificação, reabilitação e serviços terapêuticos. Sendo assim, misturam a atividade na produção de bens e serviços, com atividades profissionalizantes e tratamentos. Pode-se destacar dois aspectos, um positivo e um negativo, sobre a política no formato dos Centros de Emprego Protegido: os sistemas contribuem para que a pessoa deficiente realize uma atividade laborativa, todavia, de maneira segregativa. VISIER, Laurent. **Relaciones laborales em los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas**. In ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Revista Internacional del Trabajo. vol. 117, nº 3, p. 371-390, 1998. Sobre o trabalho protegido na Inglaterra: BRITISH ASSOCIATION FOR SUPPORTED EMPLOYMENT. Disponível em <<http://base-uk.org/>> Acesso em 24.03.2015.

<sup>249</sup> MANUAL SOBRE A LEGISLAÇÃO EUROPEIA ANTIDISCRIMINAÇÃO. Disponível em <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao\\_discrimina%C3%A7ao\\_POR.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao_discrimina%C3%A7ao_POR.pdf)> Acesso em 04.10.2014. p. 29.

com filhos, tendo concluído que lhes era concedida flexibilidade quando solicitada. Reconheceu igualmente que a situação descrita pela queixosa era de discriminação e assédio com base na deficiência do filho.<sup>250</sup>

Segundo Reis, são elementos constitutivos da discriminação, no plano analítico:

(...) a mistificação (sentimento de repulsa de algo intrínseco ou extrínseco a pessoas ou grupos), a distinção (identificação da semelhança e diferença a partir de critérios de ordem subjetiva), a personificação (agregando à identidade do discriminado o elemento estigmatizante), e por fim, a exclusão ou a vulnerabilidade social do grupo ou no grupo, por ações ou omissões diretas ou indiretas.<sup>251</sup>

Para a OIT, as distinções ou preferências resultantes da aplicação de medidas especiais compensatórias de proteção e de assistência tomadas para atender às necessidades específicas de pessoas deficientes, assim como as exclusões fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego, não são consideradas atos discriminatórios.<sup>252</sup> Estas seriam diferenciações legítimas, que derivam da produção de normas jurídicas diante de situações desiguais.

Para tratar deste tema é relevante destacar a diferença entre discriminação e preconceito, para a qual o preconceito significa um juízo prematuro, que induz a que se acredite saber sem saber ou que se chegue a conclusões sem ter as certezas necessárias. A discriminação é a principal consequência do preconceito, e decorre de uma diferenciação injusta ou ilegítima.<sup>253</sup>

O Relatório Global sobre Igualdade no trabalho<sup>254</sup> publicado em 2011 pela OIT traçou um retrato dinâmico das tendências registradas em matéria de

<sup>250</sup> MANUAL SOBRE A LEGISLAÇÃO EUROPEIA ANTIDISCRIMINAÇÃO. Disponível em <[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao\\_discrimina%C3%A7ao\\_POR.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao_discrimina%C3%A7ao_POR.pdf)> Acesso em 04.10.2014. p. 31.

<sup>251</sup> REIS, Daniela Muradas. **Discriminação nas relações de trabalho e emprego**: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In BARZOTTO, Luciane Cardoso (org) Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Livraria do Advogado: 2011. p. 21.

<sup>252</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**: repertório de recomendações práticas da OIT. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_deficiencia.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_deficiencia.pdf)> Acesso em 20.01.2014. p. 05.

<sup>253</sup> FIORAVANTE, Tamira Maira. MASSONI, Túlio de Oliveira. **Ações afirmativas no direito do trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 69, p. 464-473, abr/2005.

<sup>254</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade no trabalho**: um desafio contínuo. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/igualdade%20no%20trabalho\\_relatorio%202011\\_707.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/igualdade%20no%20trabalho_relatorio%202011_707.pdf)> Acesso em 22.01.2014.

discriminação no emprego e na profissão. Dentre os pontos positivos, se destacaram um crescente número de leis e da conscientização de que é necessário combater a discriminação no mundo do trabalho. Todavia, períodos de desestabilidade acabam tornando mais evidentes os problemas estruturais do mercado de trabalho, agravando um quadro discriminatório que sempre se manteve persistente e multifacetado.<sup>255</sup>

Na atualidade, podem ser entendidas como práticas discriminatórias o fato de a empresa contratar somente pessoas com um certo tipo de deficiência ou apenas pessoas com deficiências leves.<sup>256</sup> O que deve ser buscado pela empresa são as capacidades da pessoa, e não a deficiência. As pessoas deficientes têm o direito de ser respeitadas, independentemente da natureza e da severidade da sua deficiência.<sup>257</sup>

### 3.2 O meio ambiente saudável e o trabalho do deficiente

Em 1976 a OIT lançou o Programa Internacional para o Melhoramento das Condições e dos Ambientes de Trabalho, mundialmente conhecido pela sigla PIACT em razão das iniciais do programa francês *Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail*. Com enfoque global e o intuito de auxiliar trabalhadores, governos e empregadores, o programa procura articular o melhoramento da qualidade de vida e o meio ambiente do trabalho, mediante maior participação dos trabalhadores nas decisões que envolvem sua vida profissional.

Importante para a OIT, em 1981 foi publicada a Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores. No art. 3º desse documento há a definição do conceito de saúde relacionado ao trabalho: “e) o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.”. O art. 4º do mesmo

<sup>255</sup> Para aprofundamento no tema sobre formas de discriminação, sugere-se a obra “Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho”. Luciane Cardoso Barzotto (Coord.). Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

<sup>256</sup> A lei americana proíbe a utilização de informação genética do trabalhador por parte do empregador para discriminá-lo. Para aprofundamento sobre o tema: LAURO, Sandra K. **Science of discrimination**. The genetics in the American Workplace. *In Brief*, vol. 35, issue 1, 2005. p. 14-27.

<sup>257</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. p. 29.

documento, no ponto dois, destaca a importância da prevenção dos danos à saúde, mediante redução “na medida que for razoável e possível” dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.<sup>258</sup> Em complemento aos importantes avanços conceituais trazidos pela Convenção nº 155, foi aprovada em 1985 a Convenção nº 161 sobre os Serviços de Saúde do Trabalho, com funções essencialmente preventivas à degradação do ambiente de trabalho.<sup>259</sup> A Convenção nº 187 de 2006, determina a adoção de um novo instrumento de promoção da segurança e da saúde no trabalho que obriga os Estados Membros a instituir uma política nacional de prevenção, de modo a garantir que a melhoria contínua seja uma prioridade máxima.

No Brasil, o Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991<sup>260</sup> promulga a Convenção nº 159 da OIT, também de 1983, sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes; estabelece ainda no art. 4º que as políticas nacionais dos países membros da OIT devem ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. Esta convenção reforça a ideia de que as medidas positivas especiais adotadas com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidade e de tratamento entre os trabalhadores não devem ser consideradas discriminatórias.<sup>261</sup>

A Convenção nº 159 da OIT também trata da reabilitação da pessoa deficiente – pessoa cuja probabilidade de obter o emprego adequado, conservá-lo e

---

<sup>258</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 155**. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/node/504>> Acesso em 10.06.2014.

<sup>259</sup> Art. 5: Sem prejuízo da responsabilidade de cada empregador a respeito da saúde e da segurança dos trabalhadores que emprega, e tendo na devida conta a necessidade de participação dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho devem assegurar as funções, dentre as seguintes, que sejam adequadas e ajustadas aos riscos da empresa com relação à saúde no trabalho. Destaca-se aqui a preocupação da OIT em incluir a participação dos trabalhadores na promoção da saúde ocupacional e ambiental. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 161**. Serviços de Saúde do Trabalho. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/node/507>> Acesso em 11.06.2014.

<sup>260</sup> ARTIGO 4: Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos. BRASIL. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)> Acesso em 11.11.2014.

<sup>261</sup> Tanto a Recomendação nº 99 como a nº 168 e a Convenção nº 159 tratam da necessidade de políticas de reabilitação profissional, extensivas a zonas rurais e remotas. A reabilitação se trata de um tema de extrema relevância, entretanto não será aprofundado neste trabalho por merecer uma explanação mais ampla, com uma pesquisa direcionada especificamente para esse assunto.



nele progredir seja substancialmente reduzida devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.<sup>262</sup>

Todas essas normas internacionais estão no contexto do que a OIT convencionou chamar de política do trabalho decente. Para implementar as estratégias de melhoria das condições de trabalho a OIT definiu em 1999 conceito de trabalho decente:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.<sup>263</sup>

Neste sentido, os indicadores de incidência do trabalho decente devem considerar as seguintes categorias de análise:

1) oportunidade de emprego; 2) trabalho inadmissível; 3) remuneração suficiente e trabalho produtivo; 4) jornada de trabalho decente; 5) estabilidade no emprego; 6) conciliação do trabalho com a vida familiar; 7) tratamento justo no emprego; 8) segurança no trabalho; 9) proteção social; 10) diálogo social e relações de trabalho e 11) contexto socioeconômico do trabalho decente.<sup>264</sup>

Sob esse prisma, a promoção do trabalho decente seria o meio eficaz de enfrentar os desafios da globalização, em um contexto mundial marcado por uma interdependência e complexidade crescentes, assim como pela internacionalização da produção. O trabalho decente deve não apenas visar a identificação de meios para geração de ocupação e renda, mas estimular o desenvolvimento das atividades em condições que representem meios efetivos de alcance de uma vida digna.

<sup>262</sup> BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)> Acesso em 19.03.2015.

<sup>263</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O que é o trabalho decente**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>> Acesso em 02.08.2013.

<sup>264</sup> Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007. p. 19.

Gosdal, que analisa a dignidade do trabalhador sob o paradigma do trabalho decente diz que esse é um conceito utilizável em instrumentos efetivos de inclusão social e de garantia de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.<sup>265</sup>

No âmbito jurídico nacional, o meio ambiente é consolidado doutrinariamente como um direito fundamental, regido por princípios, diretrizes e objetivos específicos na tutela da vida humana saudável. A doutrina destaca quatro espécies de meio ambiente, divididas em natural, cultural, artificial e do trabalho<sup>266</sup>:

O meio ambiente natural diz respeito ao solo, à água, ao ar, à flora e à fauna; o artificial, ao espaço urbano construído; o cultural à formação de cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta. O meio ambiente do trabalho, diferentemente, está relacionado de forma direta e imediata com o ser humano do trabalhador no seu dia a dia, na atividade laboral que exerce em proveito de outrem.<sup>267</sup>

Destaca-se que, para Fiorillo, esta divisão “*busca facilitar a identificação da atividade degradante e do bem imediatamente agredido.*”.<sup>268</sup> (grifos no original)

Sendo assim, os que trabalham estão amparados pelo direito de fazê-lo em um ambiente de trabalho adequado e seguro, sendo esses indispensáveis para a garantia da qualidade de vida. A CF/1988 firmou o meio ambiente como bem essencial à sadia qualidade de vida, nos termos do *caput* do art. 225:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.<sup>269</sup>

---

<sup>265</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp009217.pdf>> Acesso em 02.08.2013. p. 151.

<sup>266</sup> Com o uso global da internet e a evolução da tecnologia da informação, Celso Antonio Pacheco Fiorillo fala atualmente em uma quinta categoria de ambiente: o meio ambiente digital. FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

<sup>267</sup> MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 28-29.

<sup>268</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 61.

<sup>269</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)> Acesso em 16.10.2014.

O paradigma ambiental exige um redimensionamento na forma de ver o direito e reorganiza, assim, valores jurídicos.<sup>270</sup> Isso faz com que o tema dos direitos humanos e fundamentais seja renovado com a questão ambiental, e torna necessário reinterpretar os direitos dos trabalhadores levando-se em conta o meio ambiente saudável como direito fundamental do trabalhador.<sup>271</sup>

Esse fenômeno marca os processos em curso nas diferentes sociedades contemporâneas e tem sido acompanhado por transformações, especialmente no mundo do trabalho.

Não obstante o caráter unitário do conceito de meio ambiente, uma vez que se rege por princípios e diretrizes comuns, torna-se imperioso conferir maior efetividade às normas e princípios do direito ambiental ao meio ambiente do trabalho, pois, se por um lado, a conscientização da sociedade na preservação principalmente do meio ambiente natural - ar, água, solo, fauna, flora, incluindo os ecossistemas - artificial e cultural, atingiram um nível elevado nos últimos anos, o mesmo não se pode dizer em relação à proteção do meio ambiente do trabalho. Com efeito, mesmo entre os operadores do direito, vê-se certa incompreensão e até antipatia com as normas de medicina e segurança do trabalho, relegando-se a tais normas uma importância menor em comparação com as que compõem o ordenamento jurídico trabalhista, ligadas à obtenção de conquistas no plano material.<sup>272</sup>

O princípio máximo do Direito do Trabalho de proteção plena ao trabalhador implica a responsabilidade do empregador de programar medidas preventivas e protetivas, de matriz coletiva e individual para salvaguardar a salubridade dos ambientes de trabalho, em todos os regimes de trabalho, sejam eles contratos formais ou atípicos.<sup>273</sup> Esses deveres do empregador são acentuados quando se trata do trabalho do deficiente; como já foi dito, o vínculo jurídico formado na relação empregatícia obriga o empregador a adaptar o meio ambiente do trabalho às necessidades particulares do deficiente, e não o contrário.

<sup>270</sup> LORENZETTI, Ricardo Luis. **Teoria da decisão judicial**: fundamentos de direito. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009. p. 340.

<sup>271</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **O princípio da fraternidade e os princípios do meio ambiente do trabalho**. In OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.) *Temas de Direito e Processo do Trabalho*. V. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 230.

<sup>272</sup> FERNANDES, Fábio de Assis F. **O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho**: o Ministério Público do Trabalho e o licenciamento ambiental trabalhista. *Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, vol. 3, p. 496-497, set, 2012.

<sup>273</sup> ROCHA, Júlio César de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho**: Mudança de Paradigma na Tutela Jurídica à Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTr, 2002. p. 287.

Os cuidados com o meio ambiente do trabalho do deficiente envolvem aspectos protegidos pelo conceito de trabalho decente da OIT, principalmente a eliminação de todas as formas de discriminação, a promoção de um emprego produtivo e de qualidade e a extensão da proteção social com a promoção da acessibilidade.

Em relação ao bem jurídico tutelado, temos:

Assim, é relevante destacar que, o meio ambiente do trabalho embora se encontre numa seara comum ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, distintos serão os bens juridicamente tutelados por ambos, uma vez que, enquanto o primeiro ocupa-se preponderantemente das relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privatística, o Direito Ambiental, por sua vez, irá buscar a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa.<sup>274</sup>

Fiorillo afirma especificamente sobre o meio ambiente do trabalho:

(...) [é] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).<sup>275</sup>

O meio ambiente do trabalho é considerado prioridade nas relações jurídicas, na dimensão do estabelecimento da ordem e no aspecto da resolução de conflitos. Para tanto, os direitos fundamentais se reorganizam e adquirem uma estrutura e uma função também ambientais.

Tendo em vista que a segregação do deficiente no meio social é causada por uma sociedade excludente, é fundamental cuidar para que o trabalho dessas pessoas seja exercido em condições de proteção. Isso significa que a inclusão do deficiente no mundo do trabalho passa pela necessidade de proporcionar um ambiente sadio, livre de preconceito e acessível, com instalações adequadas em termos de equipamentos, mobiliário, espaço de trabalho, sanitários, acesso à informação, assim como transporte público adequado e outros fatores que

<sup>274</sup> PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho:** direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o Direito do Trabalho e o direito ambiental. Rev. TST, Brasília, nº 4, vol. 77, p. 244, out/dez 2011.

<sup>275</sup> FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro.** 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 65-66.

influenciam no cotidiano de todos os trabalhadores, mas principalmente no cotidiano dos deficientes.

Neste sentido as políticas de inclusão no trabalho, as ações afirmativas e a estratégia da acessibilidade tornam concretos os direitos a não-discriminação e de garantia de meio ambiente saudável ao trabalhador deficiente. Para isso, medidas preventivas de inclusão são prioritárias e significam o reconhecimento da dignidade da pessoa deficiente no trabalho. É necessário um olhar atencioso sobre o paradigma preventivo – princípio da prevenção – do Direito Ambiental, o qual impõe uma nova visão dos problemas do direito em geral, do Direito do Trabalho e do direito do deficiente de ter acesso ao mercado de trabalho e de não ser discriminado.

### **3.2.1 Prevenção como gestão da deficiência no meio ambiente do trabalho**

Conforme já foi visto, a relação formal de emprego gera obrigações recíprocas e equivalentes entre as partes, que devem se reconhecer como iguais, embora tenham necessidades distintas. Desta forma, as necessidades especiais do trabalhador deficiente devem ser atendidas no interior da empresa, a qual deve ser entendida como uma comunidade.<sup>276</sup>

O Direito Ambiental como um direito fundamental enfatiza o ambiente nas relações jurídicas na dimensão do estabelecimento da ordem e no aspecto da resolução de conflitos, priorizando atitudes que evitem e previnam a lesão de direitos. Desta maneira, o formato binário de um sujeito de direito/sujeito de dever, deve ser analisado à luz do esquema sujeito de direito/meio ambiente/sujeito de dever.<sup>277</sup>

O ambiente do trabalho é o local no qual o trabalhador exerce suas atividades e passa grande parte de sua vida. Não necessariamente será um ambiente interno, como uma empresa ou uma fábrica; pode ser também um ambiente externo, como carros, motos e ônibus. Proteger o meio ambiente do

---

<sup>276</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2000. p. 366.

<sup>277</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **O princípio da fraternidade e os princípios do meio ambiente do trabalho**. In OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.) *Temas de Direito e Processo do Trabalho*. V. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 229.

trabalho significa proteger não apenas os trabalhadores, mas também a saúde das populações externas aos estabelecimentos, visto que um meio ambiente poluído por indústrias, por exemplo, afeta o meio ambiente interno e externo.<sup>278</sup>

Assim, destaca-se o princípio da prevenção, que compõe a base do Direito Ambiental. Sua função é indicar medidas antecipatórias de proteção ambiental, ante a usual impossibilidade de reparação efetiva do meio ambiente e do dano causado. Neste sentido, Milaré escreve, se referindo aos objetivos do Direito Ambiental, que “sua atenção está voltada para momento anterior ao da consumação do dano – o do mero risco. Ou seja, diante da pouca valia da simples reparação, sempre incerta e, quando possível, excessivamente onerosa, a prevenção é a melhor, quando não a única, solução.”<sup>279</sup>

Nesta perspectiva, o princípio ambiental da prevenção é tomado como aquele que impõe a adoção de medidas que contenham os danos ambientais passíveis de precisa previsão. Como bem define Antunes: “O princípio da prevenção aplica-se a impactos ambientais já conhecidos e dos quais se possa, com segurança, estabelecer um conjunto de nexos de causalidade que seja suficiente para identificação de impactos futuros.”<sup>280</sup>

A discriminação sofrida pelo trabalhador deficiente no seu próprio ambiente de trabalho, local de onde provém sua subsistência e a subsistência de sua família, não pode ser reparada. Tampouco podem ser reparados os problemas decorrentes de ambientes de trabalho inacessíveis, seja por inexistência de rampas ou elevadores, seja por mobiliário inadequado, ou por qualquer outro elemento que limite a plena inclusão, a autonomia e a segurança do deficiente no trabalho. Por mais que, eventualmente, o trabalhador receba uma reparação pecuniária por ter sido cerceado em algum dos seus direitos, o dano psíquico é irreversível e o acompanhará até o fim de sua existência. Tal fato degradante também influencia negativamente a sociedade e os que vivem ao redor do trabalhador discriminado, visto que a saúde é de interesse coletivo.

---

<sup>278</sup> VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. **O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e da precaução**. Disponível em < [www.tst.jus.br/documents/.../aed71f40-a063-4725-9709-b72c81c4f65e](http://www.tst.jus.br/documents/.../aed71f40-a063-4725-9709-b72c81c4f65e)> Acesso em 17.01.2014.

<sup>279</sup> MILARÉ, Édís. **Direito do Meio Ambiente**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p. 166.

<sup>280</sup> ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 11. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2008. p. 45.

Pode-se dizer, então, que é esta a função do princípio da prevenção no ambiente de trabalho: evitar um dano irreparável, tanto para a geração presente, quanto para as gerações futuras. Muitas vezes a indenização é a forma de atenuação do dano causado; todavia, a total reparação é insuficiente visto que é impossível retornar as partes ao *status quo* que existia antes da afronta aos direitos.

As Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência foram adotadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de dezembro de 1993 e definem que as atitudes preventivas também são essenciais para evitar acidentes:

A palavra "prevenção" significa ação destinada a impedir a ocorrência de impedimentos físicos, intelectuais, psiquiátricos ou sensoriais (prevenção primária) ou evitar que os impedimentos causem uma deficiência ou limitação funcional permanente (prevenção secundária). A prevenção pode incluir muitos tipos diferentes de ação, tais como atenção primária de saúde, atenção pré-natal e pós-natal, educação em nutrição, campanhas de imunização contra doenças transmissíveis, medidas para controlar doenças endêmicas, regulamentações de segurança, programas para prevenção de acidentes em diversos ambientes, incluindo adaptações de locais de trabalho para evitar deficiências e doenças ocupacionais, bem como prevenção de deficiência resultante de poluição ambiental ou conflito armado.<sup>281</sup>

Pode-se afirmar que o agir preventivo busca reconstruir o aumento qualitativo, e não simplesmente quantitativo dos postos de trabalho. A vida humana é marcada por controvérsias em relação à segurança, à saúde e à integridade física no meio ambiente do trabalho. Desta maneira, o binômio dever ser/sanção, que estrutura o sistema jurídico atual, passa a revestir-se de outra conotação, incorporando os princípios da precaução e da prevenção como norte do novo padrão normativo.<sup>282</sup>

No mundo contemporâneo, o avanço material das forças produtivas e o amadurecimento das instituições públicas e privadas reforçam a ideia de que garantir direitos, promover a proteção social e gerar igualdade de oportunidades e inclusão qualificada são não só objetivos teoricamente possíveis, como condições necessárias para qualquer projeto nacional de desenvolvimento. Para tanto, não se

---

<sup>281</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência**. Disponível em <[http://cac-php.unioeste.br/projetos/pee/m\\_gra/nor\\_equ.php](http://cac-php.unioeste.br/projetos/pee/m_gra/nor_equ.php)> Acesso em 11.12.2014.

<sup>282</sup> GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio Ambiente do Trabalho: precaução e prevenção**. Revista CEJ, Brasília, Ano XVI, nº 56, p. 50, jan./abr. 2012.

pode negar a essencialidade da aplicação do princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho – inclusive por intermédio da acessibilidade – como forma de combate à discriminação e de promoção do emprego digno, do trabalho decente e da inclusão do deficiente no mundo do trabalho.

Visando a maior proteção das pessoas deficientes no meio ambiente do trabalho, a OIT editou um documento denominado “Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho”.<sup>283</sup> O Repertório ressalta práticas que permitem aos empregadores fazer melhor uso das habilidades e do potencial dos deficientes, no contexto de cada país, buscando assegurar que estes trabalhadores possam dar valiosa contribuição, gozar de igual oportunidade e não estar sujeitos a discriminações no ambiente de trabalho. O referido relatório apresenta uma distinção conceitual importante entre ambiente de trabalho, local de trabalho e espaço de trabalho. Reconhece-se aqui a difícil e louvável tarefa por parte de uma organização de fundamental importância como a OIT de dedicar seus esforços ao estudo pormenorizado de situações no mundo do trabalho e à formulação de conceitos que podem e devem auxiliar na busca do trabalho digno.

**Ambiente de trabalho:** Trata-se das instalações e das circunstâncias em que se realiza o trabalho, bem como os fatores ambientais que podem influir na saúde do trabalhador.

**Local de trabalho:** São todos os lugares em que o trabalhador deve estar ou aos quais precisa ir para realizar seu trabalho e que estão, direta ou indiretamente, sob o controle do empregador, tais como estações de trabalho, escritórios, fábricas, plantações, canteiros de obras, navios e residências privadas.

**Espaço de trabalho:** A parte do escritório ou da fábrica onde o trabalhador exerce suas funções, incluindo estação de trabalho, cadeira, equipamento e outros itens. (grifos no original)<sup>284</sup>

No mesmo documento, dentre as ações preventivas sugeridas, está o Programa de assistência ao trabalhador, que visa amparar o trabalhador e sua família em situações de dificuldade pessoal que afetam ou eventualmente podem

---

<sup>283</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho:** repertório de recomendações práticas da OIT. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_deficiencia.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_deficiencia.pdf)> Acesso em 20.01.2014.

<sup>284</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho:** repertório de recomendações práticas da OIT. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_deficiencia.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_deficiencia.pdf)> Acesso em 20.01.2014. p. 10.



afetar a produtividade no trabalho.<sup>285</sup> A participação dos familiares pode ser enriquecedora quando se trata da prevenção da discriminação e até mesmo da facilitação na adaptação do deficiente ao seu posto de trabalho. É certo que o profundo conhecimento das dificuldades e das limitações do trabalhador favorece a adoção de medidas que antecipem o dano, seja ele físico ou moral.

O princípio da prevenção sempre esteve solidificado nas orientações da OIT, o que demonstra sua essencialidade no mundo do trabalho. Os Serviços de Saúde no Trabalho (SST)<sup>286</sup> têm função preventiva e são responsáveis pelo assessoramento ao empregador, aos trabalhadores e aos seus representantes no que diz respeito às condições para se estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável e para proporcionar a melhor saúde física e mental possível a todos os trabalhadores.

O documento “Diretrizes sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho”, também da OIT, determina que a política de SST deve incluir determinados princípios e objetivos fundamentais, dentre eles a proteção da segurança e da saúde dos membros da organização por meio da prevenção de lesões, degradações da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho. O mesmo documento aponta formas de proteção e prevenção de fatores de risco e estabelece que estas devem ser reavaliadas periodicamente e adaptadas sempre que for necessário.<sup>287</sup>

Embora a proteção ao meio ambiente do trabalho não esteja elencada de forma expressa entre os quatro principais objetivos estratégicos da OIT para promoção de um trabalho produtivo e decente, ela está intimamente ligada a todos. Em um local de trabalho saudável os direitos dos trabalhadores são respeitados, e o exercício da profissão acontece de forma prazerosa e sem qualquer tipo de ameaça.

---

<sup>285</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho:** repertório de recomendações práticas da OIT. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_deficiencia.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_deficiencia.pdf)> Acesso em 20.01.2014. p. 06.

<sup>286</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho:** repertório de recomendações práticas da OIT. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_deficiencia.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_deficiencia.pdf)> Acesso em 20.01.2014. p. 08.

<sup>287</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho.** Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/diretrizes\\_sobre\\_gestao\\_364.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/diretrizes_sobre_gestao_364.pdf)> Acesso em 21.01.2014. p. 19.

Percebe-se que, neste ponto, o princípio da prevenção tem um contributo indispensável para a superação do paradigma de segregação social, visto que, no núcleo do debate, está a inclusão democrática de pessoas em trabalhos ditos decentes, em que o meio ambiente do trabalho proporcione a maior satisfação pessoal possível. Nesta concepção, a discussão acerca da mera geração de postos de trabalho por políticas ditas afirmativas é ultrapassada por um sistema fraternal, capaz de evitar a ocorrência de situações preconceituosas e excludentes.

Falar em proteção da vida humana é, também, assegurar o direito à vida com qualidade, o que inclui a garantia à saúde e a condições de trabalho saudáveis, em que a atitude preventiva esteja voltada prioritariamente para a eliminação do fator de risco, e não para o pagamento do adicional remuneratório.<sup>288</sup> As medidas preventivas no ambiente de trabalho são, portanto, essenciais para o enfrentamento de toda e qualquer forma de exclusão e preconceito, e, em especial, dos problemas vividos pelo trabalhador deficiente.

Tanto é possível prevenir a existência de danos aos direitos do deficiente que a própria legislação já elenca os problemas mais conhecidos em áreas como a educação, a capacitação profissional, o transporte e vias públicas e o trabalho. Todavia, é a realidade fática do momento em que acontece a inclusão do deficiente no cotidiano do exercício do seu trabalho que vai ditar em que (e se) o meio ambiente do trabalho precisa ser adaptado.

O princípio da prevenção, oriundo do Direito Ambiental, revela seu potencial em sua aplicação nas relações de trabalho ao lado da ideia de acessibilidade. As instituições devem se colocar na posição do deficiente ao adotar as políticas de inclusão – tanto no momento de reservar a vaga (cotas) como no momento de viabilizar o acesso (acessibilidade), como será visto a seguir.

---

<sup>288</sup> BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável: direito fundamental do trabalhador**. Disponível em <[http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA\\_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/049/11\\_REVTRT49\\_WEB\\_CLAUDIO.PDF](http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PDF)> Acesso em 21.01.2014. p. 94-95.

#### 4 O PARADIGMA INCLUSIVO E A FRATERNIDADE: SISTEMA DE COTAS E ACESSIBILIDADE

Estão garantidos na legislação trabalhista os princípios da não discriminação, do trabalho decente, da preservação do meio ambiente do trabalho e da dignidade do deficiente. A rigor, a dignidade humana se confunde com o próprio indivíduo, visto que é um postulado indispensável em todas as esferas da vida social.

Dito isto, é preciso pensar cientificamente sobre como instrumentalizar tais direitos, ou seja, como determinar quais critérios conduzirão as ações governamentais, particulares, institucionais e sociais na execução dos direitos do deficiente, aqui focados especificamente nas questões relativas ao trabalho. Para tanto, serão analisados dois paradigmas que frequentemente são considerados sinônimos mas que, na verdade, não apresentam exatamente as mesmas características: a integração social e a inclusão social.

Em seguida, entendeu-se como necessária a análise mais aprofundada de especificamente dois institutos que implementam a inclusão do deficiente no mercado de trabalho: o sistema de cotas e a acessibilidade.

Em primeiro lugar, optou-se por abordar a política das ações afirmativas porque esta, especialmente no que concerne ao sistema cotas para deficientes no mercado de trabalho no Brasil, representou a distribuição de vagas e o reconhecimento da existência de uma sociedade plural e abriu caminhos para o respeito da diversidade. Especificamente para o deficiente, a política de cotas institucionalizou o reconhecimento da sua capacidade da importância do trabalho na vida destas pessoas.

Em segundo lugar, decidiu-se abordar a questão da acessibilidade com o objetivo de ampliar a visão social sobre deficiência e o trabalho. Trata-se de um tema contemporâneo, cujos resultados positivos dependem do comprometimento de toda a sociedade civil e dos órgãos públicos para se efetivarem. Relacionou-se a acessibilidade ao agir fraternal com o intuito de demonstrar que este impulsiona a transformação social no que diz respeito a pensamentos e atitudes que possibilitam ao deficiente viver com independência e decidir, sem restrição, sobre todos os

aspectos de sua vida. Sobretudo, como será visto, consoante com os ideais da abordagem social de deficiência, os paradigmas da acessibilidade e da fraternidade têm como fundamentos em comum a alteridade, o direito de pertencer, a valorização da diversidade humana e a universalidade.

A análise conjunta do sistema de cotas e da acessibilidade possibilita refletir sobre quais as reais barreiras que precisam ser enfrentadas e sobre a melhor estratégia para efetivar a inclusão do deficiente no mundo do trabalho contemporâneo.

#### 4.1 Os paradigmas da integração e da inclusão social do deficiente no trabalho

Para definir a escolha e aplicação prática mais adequadas das estratégias que efetivem a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, é necessário definir as diferenças entre os paradigmas da integração e da inclusão social. Os conceitos que serão abordados foram formatados mediante as definições de deficiência das fases analisadas no primeiro capítulo. Portanto, para melhor compreender o contexto de formulação das estratégias de inserção do deficiente no mercado de trabalho, serão lembrados os movimentos mais importantes para a construção do próprio conceito de deficiência.

Como foi visto, na passagem da fase caritativa para a fase médica de entendimento da deficiência, houve uma alteração na visão coletiva sobre o “lugar” que os deficientes deveriam ocupar na sociedade. Cezar identifica a fase médica de conceituação de deficiência como um período que buscava “normalizar” a situação do deficiente mediante a cura ou a reabilitação, para que, assim, ele tivesse a chance de participar da sociedade como as pessoas que não eram deficientes.<sup>289</sup> Embora a concepção médica não seja a ideal, pois valoriza a deficiência mais do que a própria pessoa, representou um avanço no tratamento do deficiente perante a sociedade, visto que, a partir dela, foi desmistificada a concepção de deficiência como motivo de penalidade divina.

É importante destacar, por motivos de precisão conceitual, que a expressão “inserção” pode representar tanto a integração, quanto a inclusão do deficiente. A

---

<sup>289</sup> CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista - Lei de Cotas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 38.

inserção, de responsabilidade de toda a sociedade, representa um desafio decisivo e permanente e diz respeito a toda e qualquer ação que busque a efetiva participação do deficiente – não somente no mercado de trabalho, mas em todas as esferas da vida social.

Dito isto, o paradigma de integração do deficiente teve início a partir de uma percepção científica da realidade da época em que foi criado: a consciência coletiva de que as pessoas deficientes tinham capacidade de participar do contexto socioeconômico e cultural e de decidir pela própria vida.

Na idade Moderna (a partir de 1789), vários inventos se forjaram com o intuito de propiciar meios de trabalho e locomoção às pessoas com deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc. (...) O despertar da questão da habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da Revolução Industrial, quando as guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de ser as causas únicas das deficiências, e o trabalho, em condições precárias, passou a ocasionar os acidentes mutiladores e as doenças profissionais, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades essenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como à reabilitação dos acidentados.<sup>290</sup>

Etimologicamente, a palavra “integrar” provém do latim *integrum*, que significa tornar inteiro, completar, tornar-se parte integrante, incorporar-se.<sup>291</sup> A necessidade de incorporação de um indivíduo está relacionada ao fato de ele se encontrar do lado externo da comunidade ou do meio em que se busca integrar. A integração do deficiente na sociedade significa:

O paradigma da integração social consiste em adaptarmos as pessoas com deficiência aos sistemas sociais comuns e, em caso de incapacidade por parte de algumas dessas pessoas, criarmos sistemas especiais separados para elas. Neste sentido, temos batalhado por políticas, programas, serviços e bens que garantissem a melhor adaptação possível das pessoas com deficiência para que elas pudessem fazer parte da sociedade.

Por este paradigma, a sociedade continua basicamente a mesma em suas estruturas e serviços oferecidos, cabendo às pessoas com deficiência serem capazes de adaptar-se à sociedade.<sup>292</sup>

<sup>290</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Decreto n. 3.298/99 e a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. *Apud* LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTr, 2006. p. 135.

<sup>291</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993. p. 310.

<sup>292</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, julho/agosto de 2004. Disponível em <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=12916>> Acesso em 13.12.2014.

Da necessidade de “incorporar” o deficiente à vida em sociedade, houve uma forte tendência de regulamentação da matéria trabalhista, no sentido de se buscar a equiparação de oportunidades para o deficiente em relação aos demais trabalhadores. A legislação da época passou a definir o desenvolvimento de serviços de educação “especial” para os deficientes – assim como também deveriam ser “especiais” os cuidados à saúde –, sempre demonstrando o contrassenso de que em “nichos especiais” os deficientes se habilitariam para o convívio social.

O problema da adoção do paradigma da integração social para a inserção do deficiente no mercado de trabalho é que o foco da alteração social está na pessoa deficiente: é ela quem tem o dever de se adaptar às exigências sociais.<sup>293</sup> Sob esse ponto de vista, fica claro que a tentativa de fazer com que os deficientes participem do meio social mediante a integração pode acabar gerando ainda mais exclusão.

Contudo, o que se pretende é exatamente o oposto, visto que, uma vez que o deficiente foi inserido na vida em sociedade, será da interação com outros indivíduos que se constituirá sua identidade:

Para que as relações interpessoais sejam estabelecidas, faz-se necessária a existência de um contato entre aqueles que nela vivem, convivem ou trabalham. O contato com o outro torna-se uma questão de fundamental importância no âmbito das relações interpessoais. Assim, pode-se concluir que qualquer tipo de relação interpessoal estabelecida entre as pessoas é vital para a constituição do indivíduo, fortalecendo sua identidade. O ambiente de trabalho, por sua vez, apresenta-se como um contexto que possibilita a interação entre os indivíduos; estabelecendo, reforçando ou desfazendo laços interpessoais.<sup>294</sup>

Com a difusão das ideias da fase social da deficiência, houve um aprimoramento no paradigma da integração:

A prática da integração, principalmente nos anos sessenta e setenta, baseou-se no modelo médico da deficiência, segundo o qual tínhamos que modificar (habilitar, reabilitar, educar) a pessoa com deficiência para torná-la

---

<sup>293</sup> CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual**: inclusão trabalhista - Lei de Cotas. São Paulo: LTr, 2012. p. 39.

<sup>294</sup> BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho**: um olhar sob o viés da inclusão social – reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 78.

apta a satisfazer os padrões aceitos no meio social (familiar, escolar, profissional, recreativo, ambiental).

Já a prática da inclusão, incipiente na década de oitenta porém consolidada nos anos noventa, vem seguindo o modelo social da deficiência, segundo o qual a nossa tarefa é a de modificar a sociedade (escolas, empresas, programas, serviços, ambientes físicos etc.) para torná-la capaz de acolher todas as pessoas que, uma vez incluídas nessa sociedade em modificação, poderão ter atendidas as suas necessidades, comuns e especiais.<sup>295</sup>

O paradigma da inclusão social é a perspectiva difundida atualmente como um critério ampliador da possibilidade de tornar efetiva a participação do deficiente no mercado de trabalho, de valorizar o direito do deficiente de pertencer à realidade social (e não ser somente agregado a ela) e de estimular a diversidade humana.

Sassaki esclarece o que é o paradigma da inclusão social:

O paradigma da inclusão social consiste em tornarmos a sociedade toda um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, necessidades e potencialidades. Neste sentido, os adeptos e defensores da inclusão, chamados de inclusivistas, estão trabalhando para mudar a sociedade, a estrutura dos seus sistemas sociais comuns, as suas atitudes, os seus produtos e bens, as suas tecnologias etc. em todos os aspectos: educação, trabalho, saúde, lazer, mídia, cultura, esporte, transporte etc.

Este paradigma já serviu de base para a aprovação de diversos instrumentos legais, assim como de várias declarações e recomendações mundiais.<sup>296</sup>

Por isso, o conceito de inclusão social representa uma evolução no paradigma da integração: retira do deficiente a inteira responsabilidade por sua falta de participação na vida social e divide com a sociedade e as instituições o encargo desta adaptação. Sendo assim, houve espaço para a ação conjunta da sociedade e dos deficientes ainda excluídos, que passaram a deliberar em conjunto sobre como efetivar a equiparação de oportunidades.<sup>297</sup> Nota-se que até este momento existiam ações que davam suporte ao deficiente, contudo, as iniciativas normalmente partiam de pessoas sem deficiência, que acabavam decidindo pela vida do deficiente sem o consultar sobre suas necessidades reais.

<sup>295</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. Entrevista concedida para a Revista Integração, Ano 8, p. 8-10, 1998. Disponível em <[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sassaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sassaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17)> Acesso em 06.12.2014.

<sup>296</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, julho/agosto de 2004. Disponível em <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=12916>> Acesso em 24.11.2014.

<sup>297</sup> CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista - Lei de Cotas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 39.

Como será visto a seguir, no contexto brasileiro, a ação afirmativa no formato do sistema de cotas no trabalho para os deficientes é uma política estatal que se enquadra no paradigma da integração, uma vez que aplicado de forma vertical. Mas, atualmente, o aprimoramento do olhar sobre a inserção destas pessoas no mercado de trabalho abre espaço para o paradigma da inclusão social, mediante uma providência que demanda o envolvimento coletivo, isto é, a acessibilidade, que, sob esse ponto de vista, deve ser aplicada de forma horizontal.

#### 4.2 Ação afirmativa e o sistema de cotas no trabalho para o deficiente

As ações afirmativas, também chamadas de ações positivas, surgiram nos Estados Unidos como meio de compensar os séculos de discriminação a determinados grupos de pessoas:

A história da origem da ideia de ação afirmativa está atrelada a políticas públicas. Começou com John Kennedy, quando este assumiu a presidência dos EUA, em janeiro de 1961, no combate à segregação racial, abarcada até aquele momento tão somente pelo Poder Judiciário. (...) Tempos mais tarde, as ações afirmativas tornaram-se verdadeiras concessões de preferências, com o objetivo de incrementar as oportunidades, isto é, a busca por oportunidades iguais para todas as classes, raças, etnias etc.<sup>298</sup>

Na contemporaneidade, as ações afirmativas são medidas adotadas tanto pela iniciativa pública quanto pela iniciativa privada; nem sempre serão governamentais ou obrigatórias, podendo ser privadas e facultativas. Ainda, nem sempre estarão vinculadas a algum tipo de cota<sup>299</sup>, pois a cota é espécie do gênero “ação afirmativa”. Assim, para Lorentz:

A justificação teórica dessas ações se dá nas bases da teoria construtivista e também na da representação da pluralidade social como melhor forma de contribuição para composição de várias instituições nas sociedades pós-industriais. A ação afirmativa é o gênero dentro do qual encontramos vários tipos de espécies de políticas de instrumentalização diversas tais como: ajuda-adaptação, incentivos fiscais, tributários, isenções fiscais e tributárias, quotas de trabalho, quotas em universidades, quota-licitação, quota-

<sup>298</sup> CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista - Lei de Cotas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 51.

<sup>299</sup> Tanto “cota” como “quota” possuem o mesmo significado. Derivam do latim *quotus*, de *quot* (quantos), sendo “cota” a grafia oficial da palavra no Brasil. “Exprime a parte, a quantidade, o contingente ou a porção de alguma coisa, que deve ser entregue para a formação ou composição de um todo”. DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. **Vocabulário jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.



contribuição, bolsas de estudos para certos grupos, oportunidades especiais de trabalho, de acessibilidade e outras.<sup>300</sup>

Simão Neto também entende que o conceito de ação afirmativa abrange o conceito de cota. Para se referir às ações afirmativas, o autor utiliza como sinônimos os termos “políticas positivas”, “ação positiva” e “discriminação positiva”. Sobre as cotas, destaca:

(...) as ações afirmativas podem ser definidas como sendo as políticas positivas de combate à desigualdade social. Já a cota é apenas uma forma de manifestação desta ação positiva e, também, a mais enérgica das medidas, porque é fixada pela vontade unilateral, e, portanto, impositiva. É afirmativa porque o "agir" é preordenando a uma situação concreta. Ou seja, a ação é desenvolvida com a finalidade de resolver um problema já detectado, tomando, por meio da ação, medidas capazes de amenizá-lo, e, com o tempo, resolvê-lo.<sup>301</sup>

A ação afirmativa se distingue das políticas antidiscriminatórias proibitivas:

Deve-se destacar, ainda, que as ações afirmativas não se confundem com as políticas antidiscriminatórias proibitivas. Isto porque estas últimas compreendem as ações positivas meramente proibitivas e têm a finalidade de evitar que a discriminação aconteça. Já a ação afirmativa atua em outra dimensão, de maneira a amenizar (ou remediar) os efeitos da discriminação ocorrida. Assim, enquanto uma atua preventivamente, a outra ("a cota") atua de maneira repressiva.<sup>302</sup>

As ações afirmativas são empregadas como meio de tentar amenizar a desigualdade, em busca da igualdade efetiva de oportunidades. Sobre o tema, Santos observa acertadamente que "o próprio conceito de ação afirmativa exige a certeza que tenha ocorrido discriminação passada e presente, para que sejam elaborados caminhos que levem a uma compensação efetiva da perda ocorrida".<sup>303</sup> Outra característica da ação afirmativa é que ela sempre será destinada a amparar grupos de pessoas excluídas.

<sup>300</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 357.

<sup>301</sup> SIMÃO NETO, Calil. **Ações Afirmativas e Inclusão Social**: uma correta compreensão sobre as Cotas Universitárias. Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos. vol. 4, p. 1202-1203, Ago/2011.

<sup>302</sup> SIMÃO NETO, Calil. **Ações Afirmativas e Inclusão Social**: uma correta compreensão sobre as Cotas Universitárias. Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos. vol. 4, p. 1203-1204, Ago/2011.

<sup>303</sup> SANTOS, Helio. **Desafios para a construção da democracia no Brasil**. In SOUZA, Jessé (org.). Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil – Estados Unidos. Brasília: Paralelo 15, 1997. p. 213.

O sistema de cotas no Direito do Trabalho é efetivado por intermédio de ação estatal, que o positiva no ordenamento jurídico como forma de garantir o direito do deficiente ao trabalho. O sistema de cotas se caracteriza por uma aplicação hierarquizada, sendo imposto institucionalmente, mediante uma política pública que obriga e vincula as demais instituições.

Lorentz defende as ações afirmativas no contexto brasileiro, no formato do sistema de cotas no trabalho; todavia, sugere que este deveria ser um elemento transitório de correção das desigualdades produzidas pela discriminação, e não uma lei estagnada:

Estas quotas deveriam ser objetos de pesquisas e de plano de ação com prazo de duração predeterminado em cronograma de 10 (dez) ou de 20 (vinte) anos, com metas específicas, com planejamento detalhado de reversão de fundos monetários de multas por descumprimento destas quotas, em prol de um fundo (...) Após este prazo as quotas deveriam sofrer uma reavaliação em termos de resultados alcançados objetivando sua revisão, ampliação ou mesmo, dependendo dos resultados, sua total alteração.<sup>304</sup>

A autora sugere ainda que os sistemas de cotas sejam planejados em termos de método, desenvolvimento, objetivos, tempo de duração e resultados.

Conforme já visto anteriormente, no Brasil, o sistema de cotas no serviço privado está previsto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e estabelece no art. 93<sup>305</sup> cotas para deficientes nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados, com variações de acordo com o número de trabalhadores.

Em caso de descumprimento desta lei, será lavrado um auto de infração com conseqüente aplicação de multa administrativa, calculada conforme a Instrução Normativa nº 20, de 26 de janeiro de 2001, do MTE, que dispõe sobre procedimentos a serem adotados para a fiscalização do trabalho das pessoas

<sup>304</sup> LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 364.

<sup>305</sup> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em 11.11.2014.

deficientes.<sup>306</sup> A Portaria do MTE nº 1.199, de 28 de outubro de 2003, na forma do seu art. 2º, determina como deve ser calculada da multa a ser aplicada aos infratores.<sup>307</sup>

Em entrevista sobre a fiscalização da Lei de Cotas, um representante do MTE afirmou que na abordagem inicial de fiscalização há tentativa de dialogar com as empresas, por vezes até flexibilizando prazos e deixando de aplicar de imediato a multa como exige a lei. Todavia, reconhece que sem a previsão de multa não haveria efetividade da lei.<sup>308</sup>

No serviço público, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, determina no art. 5º, § 2º, que a União reserve até 20% (vinte por cento) das vagas dos concursos públicos a deficientes.<sup>309</sup> No Brasil, como se observa na legislação, optou-se pelo sistema de cotas puro, o que significa que não há previsão de substituição da contratação do deficiente dentro do número de vagas reservadas por lei por outra opção como a contribuição para um fundo.

Há autores que criticam com veemência o sistema de cotas. Especificamente sobre o sistema brasileiro Kaufmann afirma que o modelo não resolve o problema, é inconstitucional e pode deflagrar uma “discriminação reversa”. A autora explica que o sistema de cotas é inconstitucional pois a reserva de vagas em seleções públicas fere os princípios da igualdade e da proporcionalidade.

---

<sup>306</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). **Instrução Normativa nº 20, de 26 de Janeiro de 2001**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>> Acesso em 30.11.2014.

<sup>307</sup> Art. 2º: A multa por infração ao disposto no art. 93 da Lei nº 8.213, de julho de 1991, será calculada na seguinte proporção: I - para empresas com cem a duzentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a vinte por cento; II - para empresas com duzentos e um a quinhentos empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de vinte a trinta por cento; III - para empresas com quinhentos e um a mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de trinta a quarenta por cento; IV - para empresas com mais de mil empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de quarenta a cinquenta por cento; BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>> Acesso em 30.11.2014.

<sup>308</sup> CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista - Lei de Cotas**. São Paulo: LTr, 2012. p. 124.

<sup>309</sup> BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. “Art. 5º: São requisitos básicos para investidura em cargo: (...) § 2º: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso público.”. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)> Acesso em 09.12.2014.

Ademais, o sistema de cotas, na opinião da autora, afeta o princípio elementar da responsabilidade civil, segundo o qual só pode pagar pelo dano quem o cometeu. “Essa questão de dizer que vamos impor cotas porque é uma reparação histórica é falsa. (...) O argumento da política compensatória agride a responsabilidade civil.”. Além disso, as cotas estimulariam a “discriminação reversa” ou “discriminação inversa”: as pessoas que não fossem beneficiadas pelas cotas cometeriam discriminação por considerar que, em decorrência da reserva de vagas, estariam sofrendo um ônus.<sup>310</sup>

A OIT, ao analisar a eficácia do sistema de cotas, alertou estar atenta para o risco de a empresa contratar o deficiente, mas, na prática, não lhe conceder trabalho<sup>311</sup>:

Alguns países, por exemplo, introduziram um ‘sistema de quotas’ que requer que cada empresa propicie um certo número de vagas para portadores de deficiência. Mas, na prática, esses sistemas não resolvem o problema do desemprego dos portadores de deficiência. Em alguns casos, os empregadores pagavam os portadores de deficiência para ficarem em casa, e os mantinham na folha de pagamento só para suprirem sua cota. Ou ainda, o empregador preferia pagar as multas a empregar um portador de deficiência. Dessa forma, o objetivo primordial de integrar o portador de deficiência na comunidade não é atingido.<sup>312</sup>

No direito comparado, a França utiliza um sistema misto, que combina a obrigatoriedade de adoção de cotas à opção pelo pagamento de contribuição por vaga não preenchida. A Lei de Integração Ocupacional dos Trabalhadores Deficientes, de 10 de julho de 1987, reserva 6% (seis por cento) dos postos de trabalho a deficientes nas empresas privadas com pelo menos vinte empregados. O mesmo percentual se aplica às vagas no serviço público.<sup>313</sup>

A legislação francesa permite ao empregador deixar de cumprir parcial ou totalmente a obrigação de contratar deficientes, entre as opções é permitido não contratar o número de deficientes exigido pela lei e pagar uma contribuição ao

<sup>310</sup> CONGRESSO EM FOCO. **Roberta Kaufmann**: “Cotas estimulam discriminação reversa”. Entrevista publicada em 26 de maio de 2008, concedida à Renata Camargo. Disponível em <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/roberta-kaufmann-cotas-estimulam-discriminacao-reversa/>> Acesso em 30.11.2014.

<sup>311</sup> Sobre este tema, retoma-se o item 2.2.6.2 desta obra sobre a obrigação de dar trabalho.

<sup>312</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**: um guia para as organizações de trabalhadores. Brasília: CORDE, 1994. p. 31. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09\\_477\\_port.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1992/92B09_477_port.pdf)> Acesso em 02.03.2015.

<sup>313</sup> FRANÇA. **Lei nº 87-517, de 10 de julho de 1987**. Disponível em <<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000512481>> Acesso em 30.03.2015.

Fundo para Integração do Profissional Deficiente. A contribuição anual paga ao Fundo atinge um valor aproximado de três mil euros por vaga não preenchida.<sup>314</sup> A maioria dos empregadores prefere pagar a contribuição anual a contratar o número de deficientes determinado pelas cotas estabelecidas na lei.<sup>315</sup>

Esta opção de não contratar a cota estabelecida para deficientes e, em contrapartida, contribuir para um fundo de amparo, é conhecida como sistema de cota-contribuição. Mazzilli a rechaça totalmente e explica:

(...) o mais indigno é o argumento de que se deveria criar uma contribuição de cidadania, para as empresas que, não querendo manter o percentual, pagassem um valor a um fundo, o que as dispensaria de contratar pessoas portadoras de deficiência... Ou seja, pagariam uma taxa para poder discriminar!<sup>316</sup>

Eliminar práticas de exclusão no trabalho requer, além da atuação estatal na formulação de leis, o envolvimento coletivo e conjunto das instituições e da sociedade na construção de atitudes verdadeiramente inclusivas. Assim, o reconhecimento do trabalho do deficiente através do sistema de cotas deve ser complementado com um conceito mais atual, que se caracteriza pelo comprometimento coletivo na implementação da acessibilidade.

É importante lembrar que a identidade de cada pessoa se define no espaço em que são vividas as relações mais importantes da sua vida e por meio do reconhecimento dos outros nessas interações sociais e culturais. Taylor afirma que, enquanto houver distorção nesse reconhecimento ou a falta dele, existirá um fator de opressão e de injustiça social:

(...) o reconhecimento incorreto não implica só uma falta do respeito devido. Pode também marcar as suas vítimas de forma cruel subjugando-as através de um sentimento incapacitante de ódio contra as mesmas. Por isso, o respeito devido não é um acto de gentileza para com os outros. É uma necessidade humana vital.<sup>317</sup>

<sup>314</sup> LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho: a efetividade das leis brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p. 45.

<sup>315</sup> INSTITUT MONTAIGNE. **Les oubliés de l'égalité des chances**. Disponível em <<http://www.institutmontaigne.org/fr/publications/les-oublies-de-legalite-des-chances>> Acesso em 29.11.2014. p. 102.

<sup>316</sup> MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Ministério Público e a pessoa portadora de deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, nº 22, ano 11, Brasília, set. 2001, p. 23.

<sup>317</sup> TAYLOR, Charles. **Multiculturalismo: examinando a política de reconhecimento**. Lisboa: Instituto Piaget, 1997. p. 45-46.

Desde o seu surgimento, as políticas de cotas no trabalho tiveram uma importância incontestável, contribuindo para a conscientização de que o deficiente, tanto quanto qualquer outro cidadão, tem o direito de trabalhar com dignidade. Para a filosofia contemporânea, a percepção forma o núcleo cognitivo do que se convencionou chamar de reconhecimento: “O reconhecimento é a percepção do outro como sujeito igual a si. Na tradição aristotélico-tomista, o reconhecimento é tematizado como um elemento da amizade: o amigo é aquele que é reconhecido ou percebido como ‘outro eu’ (...)”.<sup>318</sup>

A teoria tradicional do reconhecimento desenvolvida por Honneth vincula a identidade dos sujeitos às diferentes concepções de vida boa. No trecho a seguir, o teórico descreve de que forma o reconhecimento é importante na vida em sociedade:

(...) no processo de sua socialização, indivíduos aprendem a interiorizar as normas de reconhecimento específicas da respectiva cultura; deste modo eles enriquecem passo a passo aquela representação elementar do próximo, que desde cedo lhes está disponível por hábito, com aqueles valores específicos que estão corporificados nos princípios de reconhecimento vigentes dentro de sua sociedade.<sup>319</sup>

A cultura age na sociedade ordenando os valores nela inseridos; dessa forma e sob esses “princípios”, o ser humano se constrói paulatinamente e, a partir daí, se desenvolve a “cultura moral” que orientará a coletividade:

São estas normas interiorizadas que regulam o modo como sujeitos tratam legitimamente uns com os outros nas diferentes esferas das relações sociais: quais as expectativas que eu posso ter em relação ao outro, quais os deveres que preciso cumprir em relação a ele, qual comportamento posso esperar dele, tudo isto se deriva em última análise da orientação naturalizada por princípios, que fixam institucionalmente em quais sentidos (avaliativos) nós devemos nos reconhecer reciprocamente segundo a relação entre nós existente. Tomados em seu conjunto, esses princípios do reconhecimento formam a cultura moral de uma determinada época do desenvolvimento social. Sim, se levarmos em consideração o grau de internacionalização e de habitualização destas normas, então podemos inclusive dizer que juntas elas representam a “segunda natureza” de uma sociedade.<sup>320</sup>

<sup>318</sup> BARZOTTO, LUIS Fernando. **Filosofia do direito**: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p. 115.

<sup>319</sup> HONNETH, Axel. **Observações sobre a reificação**. Revista de Ciências Sociais Civitas, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008. p. 74.

<sup>320</sup> HONNETH, Axel. **Observações sobre a reificação**. Revista de Ciências Sociais Civitas, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008. p. 74.

Ao afirmar que as normas de reconhecimento habituais formam a “segunda natureza” do homem, Honneth apresenta um contraponto à perspectiva de Lukács, que afirma que a “instrumentalização” das situações pessoais de vivência consiste no fenômeno da “reificação” e equipara os dois conceitos.<sup>321</sup> Entretanto, Honneth considera a reificação como uma forma de esquecimento do reconhecimento, separando a instrumentalização da reificação:

Diferente da “instrumentalização”, a reificação pressupõe que nós nem percebamos mais nas outras pessoas as suas características que as tornam propriamente exemplares do gênero humano: tratar alguém como uma “coisa” significa justamente torná-la (o) como “algo”, despido de quaisquer características ou habilidades humanas.<sup>322</sup>

O autor destaca que uma negação real desse reconhecimento aconteceria, de certo modo, em um ponto zero de socialização; para Honneth, um caso puro de reificação seria os genocídios aos judeus, no final do Século XX. O teórico complementa: “Na reificação é anulado aquele reconhecimento elementar que geralmente faz com que nós experimentemos cada pessoa existencialmente como o outro de nós mesmos; (...)”.<sup>323</sup> Diante disto, a violação da norma que deriva dos princípios específicos do reconhecimento recíproco constitui claramente uma ofensa moral.

No caso do trabalho do deficiente, a reificação remontaria a um período em que os deficientes viviam totalmente segregados da vida em comunidade, tal como na Antiguidade, quando eram rejeitados ou sumariamente eliminados. Com o passar do tempo, o desenvolvimento das instituições edificou o reconhecimento do sujeito e seus direitos humanos e fundamentais. Uma das expressões deste fenômeno é o sistema de cotas no trabalho e, com ele, o reconhecimento da necessidade de integração social do deficiente.

Com efeito, para Honneth são três os padrões de reconhecimento: o reconhecimento por amor ou afeto, o reconhecimento jurídico e o reconhecimento pela comunidade de valores. No primeiro, por meio das relações íntimas vividas

---

<sup>321</sup> HONNETH, Axel. **Reificación**: un estudio em la teoría del reconocimiento. 1 ed. Buenos Aires: Katz, 2007. p. 27.

<sup>322</sup> HONNETH, Axel. **Observações sobre a reificação**. Revista de Ciências Sociais Civitas, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008. p. 70.

<sup>323</sup> HONNETH, Axel. **Observações sobre a reificação**. Revista de Ciências Sociais Civitas, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008. p. 75.

desde a infância, o sujeito constitui sua autoconfiança, sendo a recusa de reconhecimento pelo amor e pelo afeto a violência física.<sup>324</sup> O reconhecimento jurídico, de forma resumida, é o autorrespeito desenvolvido por meio da universalidade da dignidade humana; sua recusa ocorre quando não há a plena igualdade de direitos. Por fim, o terceiro se refere à estima social e à autocompreensão cultural da sociedade, anteriormente referida, e a recusa desse reconhecimento decorre da prática degradante de vida.<sup>325</sup>

Honneth constrói uma tipologia dos padrões de reconhecimento intersubjetivo, segundo a qual as formas de reconhecimento, na dimensão das relações primárias, são o amor e a amizade; na dimensão das relações jurídicas, são os direitos; na dimensão da comunidade de valor, é a solidariedade. A violação ou impedimento dessas relações sociais de reconhecimento se traduzem em formas de desrespeito, que correspondem, respectivamente, a maus-tratos e violação; privação de direitos e exclusão; degradação e ofensa.<sup>326</sup>

A ideia de reconhecimento se aplica em diferentes esferas e, para Honneth, passa pelo ato de considerar o outro, captando o valor positivo da sua identidade:

(...) estimar-se simetricamente significa considerar-se reciprocamente à luz de valores que fazem as capacidades e as propriedades do respectivo outro aparecer como significativas para a práxis comum. Relações dessa espécie podem se chamar “solidárias” porque elas não despertam somente a tolerância para com a particularidade individual da outra pessoa, mas também o interesse afetivo por essa particularidade: só na medida em que eu cuido ativamente de que suas propriedades, estranhas a mim, possam se desdobrar, os objetivos que nos são comuns passam a ser realizáveis.<sup>327</sup>

Há outros teóricos que também abordam a teoria do reconhecimento, como Sennett<sup>328</sup>, que ressalta a necessidade da responsabilidade social – principalmente diante dos problemas enfrentados por políticas públicas ineficazes – e explora os fatores que tornam o respeito mútuo algo tão difícil de ser alcançado. O mais

<sup>324</sup> HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 178.

<sup>325</sup> HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 204.

<sup>326</sup> HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 211.

<sup>327</sup> HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 210-211.

<sup>328</sup> SENNETT, Richard. **Respeito**: A formação do caráter em um mundo desigual. Rio de Janeiro: Record, 2004. p. 73.



interessante da teoria de Sennett é a reflexão de que se deve levar a sério as necessidades dos outros. Para o autor, o reconhecimento transmite a ideia de mutualidade necessária entre os agentes, principalmente quando se trata do valor social do trabalho. Sennett destaca, assim como Sen<sup>329</sup>, a teoria de Rawls quando afirma que reconhecer significa o respeito àqueles que são heterogêneos.

Para Rawls, a ideia é compensar as desvantagens por meio do reconhecimento das diferenças como forma de igualdade. Dessa maneira, reconhece os princípios de diferença e de compensação como expressão da tendência à igualdade; o princípio da compensação pressupõe o reconhecimento das diferenças e afirma que as imerecidas desigualdades requerem uma compensação e, terão de ser de algum modo compensadas.<sup>330</sup>

Note-se que as teorias de Sennett e Sen convergem na ideia da essencialidade do respeito mútuo entre todas as pessoas para que a justiça aconteça. Ainda, ambos encontram no trabalho digno a fonte de felicidade, apresentando ao trabalhador o reconhecimento de sua importância como ser pertencente à realidade em que vive. Dessa forma, a existência digna está intimamente relacionada ao reconhecimento da valorização do trabalho humano.

As características destacadas sobre o reconhecimento se ligam ao sistema de cotas no trabalho para o deficiente da mesma forma que se ligam fortemente à integração social. Estas reflexões desencadearam um amadurecimento no tratamento da matéria, pois desvincularam o deficiente de abordagens perversas que os definiam como incapazes, e até perigosos. A mudança na perspectiva reconheceu o direito dos deficientes de participar da vida cotidiana, como qualquer outra pessoa. O Estado, ao adotar o sistema de cotas, reconhece diante da

---

<sup>329</sup> Amartya Sen acredita que o desenvolvimento de um país está essencialmente ligado às oportunidades de escolhas e de exercício da cidadania que ele oferece à população; assim, fundamenta sua teoria da justiça na noção de equidade. Suas premissas consistem no reconhecimento de que as pessoas, embora sejam iguais perante a lei, possuem necessidades, capacidades e desejos distintos. A promoção da equidade na justiça, segundo Sen, é o caminho político a ser seguido para a diminuição das brutais desigualdades sociais e econômicas do mundo contemporâneo, bem como para a universalização de suas liberdades democráticas. A teoria de Sen não se limita à escolha das instituições nem à identificação de arranjos sociais ideais, afirmando ser necessária a compreensão de que o justo deve ser baseado na realização. Para tanto, se vale do argumento de que a justiça não pode ser indiferente à vida que as pessoas podem viver de fato. Segundo o autor, a tendência do “institucionalismo transcendental” representa um obstáculo à remoção das injustiças, por se concentrar nas utopias conceituais de uma justiça perfeita. Por outro lado, a “comparação focada em realizações” permite uma análise racional das assimetrias produtoras de injustiça na vida das pessoas reais, embora também leve em conta fatores não racionais como as emoções dos indivíduos. SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

<sup>330</sup> RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. p. 120.

sociedade que o deficiente tem plena capacidade para trabalhar, decidir sobre a sua vida e conviver normalmente em sociedade; a partir dessa fase de múltiplos reconhecimentos, buscou-se a inserção do deficiente na vida em sociedade.

Honneth afirma que o mercado de trabalho não é neutro e que o reconhecimento cumpriria seu propósito de criação quando garantisse uma remuneração mínima e a percepção, por parte da sociedade, de que o trabalhador desempenha uma atividade relevante para a comunidade. A teoria do reconhecimento de Honneth acredita que cada um tem uma contribuição pessoal e intransferível a dar para a sociedade. Há um profundo reconhecimento do valor do trabalho e do trabalhador.<sup>331</sup>

Fraser, ao analisar práticas políticas que visam acabar com a desigualdade social e promover a inclusão, não hesitaria em classificar as políticas de cotas para o trabalhador deficiente como política distributiva. Neste ponto diverge de Honneth, que afirma existir hoje um deslocamento das políticas de redistribuição para as políticas de reconhecimento. A síntese deste debate se encontra na obra intitulada ¿Redistribución o reconocimiento?.<sup>332</sup> Concorde-se que a política de cotas, ao reservar a vaga, se mostra uma política distributiva típica de uma dimensão vertical de solidariedade criada pelo estado social.

Com as políticas distributivas de cotas o deficiente conquistou a integração social no mundo do trabalho; na atualidade, o modelo de inclusão social parece corroborar com a acessibilidade, que garante, mais do que as cotas, o reconhecimento do trabalhador, visto que empreende relações horizontais e fraternais. No paradigma da inclusão, cujo exemplo é a acessibilidade, estão reunidas características que buscam agregar tanto pessoas com necessidades especiais quanto aquelas que não necessitam de adaptações para viver com independência e qualidade de vida.

#### 4.3 Acessibilidade como expressão da fraternidade e do reconhecimento

---

<sup>331</sup> HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. São Paulo: Editora 34, 2003. p. 138-139.

<sup>332</sup> FRASER, Nancy. HONNETH, Axel. **¿Redistribución o reconocimiento?**: un debate político-filosófico. Ediciones Morata: Madrid, 2006. p. 31.

Para todos os seres humanos os fatores ambientais interagem com as funções do corpo: o ar interage com a respiração; a luz, com a visão; os sons, com a audição; a textura do pavimento, com o equilíbrio. Esses fatores constituem o ambiente físico e social no qual as pessoas conduzem sua vida. O ambiente pode ter uma influência positiva ou negativa sobre o comportamento da pessoa na vida em sociedade; da mesma forma, o ambiente pode ser opressivo e causar desigualdade, ou promover a igualdade em uma convivência harmônica com a diversidade. A concepção de deficiência pela visão social pressupõe que a sociedade é composta por uma vasta diversidade de características, desprendida de um modelo de ser humano “normal”, e precisa ser acessível a todos.

Vale lembrar que a fase social da conceituação de deficiência determina que esta procede de uma condição social, produzida pela dificuldade de acesso aos direitos e bens. Esse é o entendimento sobre deficiência, não como uma desigualdade biológica, mas como uma problemática multidisciplinar, decorrente da opressão exercida sobre o corpo deficiente pela sociedade preconceituosa e excludente. Neste sentido, o conceito de acessibilidade vem corrigir uma lacuna conceitual histórica que desconsiderou o entendimento da fase social de deficiência no momento da formatação das leis e no tratamento das questões relativas ao deficiente, principalmente no que diz respeito ao trabalho.

As ações afirmativas foram, sem dúvida, essenciais no momento em que foram criadas; entretanto, parecem não resolver o problema da exclusão no contexto atual. Para Sasaki, é preciso substituir o paradigma da integração social que guiou durante anos a formulação das políticas públicas e das leis, pela implementação do paradigma da inclusão social. Para o autor, a sociedade precisa ficar atenta para não perpetuar nas novas políticas certas práticas do paradigma da integração social, visto que estas são segregativas e discriminatórias.<sup>333</sup>

Para Sasaki, em vez de se delimitar espaços através de cotas, é necessário exigir a responsabilização das pessoas, dos governos e das empresas na disponibilidade de espaços integralmente acolhedores e acessíveis. Sasaki complementa: “Precisamos educar a sociedade para que ela adote a visão

---

<sup>333</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, julho/agosto de 2004. Disponível em <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=12916>> Acesso em 24.11.2014.

inclusivista na elaboração e prática das políticas públicas em torno dos direitos e necessidades de todos os segmentos populacionais.”<sup>334</sup>

#### 4.3.1 Acessibilidade

Para Barcellos e Campante a conexão entre a deficiência e o meio no qual ela está inserida despertou a atenção para as barreiras enfrentadas no mercado de trabalho, desencadeando outro paradigma: a acessibilidade. Nesse patamar a defasagem de acesso que a acessibilidade pretende transpor, passa a integrar o próprio conceito de deficiência. A nova perspectiva responsabiliza sociedade pela implementação de soluções capazes de incluir a todos e suprir as dificuldades de acesso.

Na realidade, a acessibilidade abrangerá não apenas as estruturas físicas, mas também todas as demais esferas de interação social. Em sua concepção moderna, portanto, a acessibilidade pode ser descrita como a adoção de um conjunto de medidas capazes de eliminar todas as barreiras sociais – não apenas físicas, mas também de informação, serviços, transporte, entre outras – de modo a assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, às condições necessárias para a plena e independente fruição de suas potencialidades e do convívio social.<sup>335</sup>

Toda a composição do Direito do Trabalho visa a assegurar, em todas as esferas, a dignidade para o ser humano que trabalha. Normas que protegem a rotina do trabalhador, sua vida privada e o ambiente de trabalho são editadas; contudo, a afronta aos preceitos dessa estrutura protetiva do trabalho acaba por gerar consequências graves e irreversíveis aos que nela estiverem envolvidos. A difícil realidade sobre a falta de acessibilidade do deficiente no mercado de trabalho lesa não somente a vida, a saúde e a integridade física, mas também a dignidade e a moral do trabalhador.

Na sua aplicação, a acessibilidade organiza a sociedade de maneira a viabilizar o acesso universal de todas as pessoas, e não apenas do deficiente, ao

<sup>334</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão**. Revista Nacional de Reabilitação, julho/agosto de 2004. Disponível em <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=12916>> Acesso em 24.11.2014.

<sup>335</sup> BARCELLOS, Ana Paula de. CAMPANTE, Renata Ramos. **A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais**. In Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 177.

convívio social; por esse motivo ela é tanto um direito em si, quanto um direito instrumental aos outros direitos, como os direitos à educação, ao trabalho e à saúde.<sup>336</sup> Para Coutinho “É a acessibilidade, na trajetória da existência da pessoa humana que permite com que ela, na realidade concreta, exercite suas possibilidades de escolhas na atuação como um sujeito do próprio devir.”<sup>337</sup>

Sendo assim, a acessibilidade é a ausência de barreiras que garante a igualdade de oportunidades. Sasaki descreve seis dimensões da acessibilidade:

As seis dimensões são: arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).<sup>338</sup>

Como exemplos de acesso ao trabalho nas dimensões definidas pelo autor estão: no campo arquitetônico, o acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada, as salas e oficinas de trabalho, até os sanitários e meios de transporte; na dimensão comunicacional, a total acessibilidade nas relações interpessoais (face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual) e na comunicação escrita e virtual; na dimensão metodológica, com a adequação dos métodos e técnicas de trabalho como treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia; na dimensão instrumental, a disponibilização de ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador; na dimensão programática, a eliminação de todas as barreiras invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas como leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos; por fim, na dimensão atitudinal, a eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos

<sup>336</sup> BARCELLOS, Ana Paula de. CAMPANTE, Renata Ramos. **A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais.** In Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 177.

<sup>337</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **A dimensão do princípio da dignidade e a relação de trabalho.** In SARLET, Ingo Wolfgang. MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. FRAZÃO, Ana de Oliveira. (coord.) Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 80.

<sup>338</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação.** Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-11.

trabalhadores em geral e da convivência com a diversidade humana nos locais de trabalho.<sup>339</sup>

No direito brasileiro, especificamente sobre a acessibilidade, o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004<sup>340</sup>, regulamenta duas leis importantes: a Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000<sup>341</sup>, que trata da prioridade de acesso a pessoas com necessidades especiais (incluindo idosos, gestantes, deficientes) a repartições públicas, logradouros, edifícios e transporte coletivo; e a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade ao deficiente, começando pela definição do conceito de acessibilidade:

Art. 2º: Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:  
I – acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;<sup>342</sup>

Ao se falar de acessibilidade, é importante lembrar também o conceito de desenho universal que consta no art. 8º, IX, do Decreto 5.296/2004:

Art. 8º Para os fins de acessibilidade, considera-se:  
IX - desenho universal: concepção de espaços, artefatos e produtos que visam atender simultaneamente todas as pessoas, com diferentes características antropométricas e sensoriais, de forma autônoma, segura e confortável, constituindo-se nos elementos ou soluções que compõem a acessibilidade.<sup>343</sup>

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) é o órgão brasileiro responsável pela padronização de procedimentos em múltiplas áreas. Editou a NBR 9050 em 2004 (revisada no ano de 2005), que estabelece critérios e parâmetros técnicos a serem observados quando do projeto, construção, instalação e adaptação

<sup>339</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 11-15.

<sup>340</sup> BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em 12.11.2014.

<sup>341</sup> BRASIL. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10048.htm)> Acesso em 12.11.2014.

<sup>342</sup> BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)> Acesso em 12.11.2014.

<sup>343</sup> BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em 24.11.2014.

de edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos às condições de acessibilidade, que também devem seguir as regras do desenho universal.<sup>344</sup>

Nota-se que os conceitos definidos na NBR 9050 são mais abrangentes e inclusivos do que o estabelecido pelo Decreto 5.296/2004, porque têm o objetivo de proporcionar à maior quantidade possível de pessoas possível a utilização de maneira autônoma e segura do ambiente. Sendo assim, para a NBR 9050:

3.1 **acessibilidade**: Possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos.

3.2 **acessível**: Espaço, edificação, mobiliário, equipamento urbano ou elemento que possa ser alcançado, acionado, utilizado e vivenciado por qualquer pessoa, inclusive aquelas com mobilidade reduzida. O termo acessível implica tanto acessibilidade física como de comunicação. (...)

3.14 **deficiência**: Redução, limitação ou inexistência das condições de percepção das características do ambiente ou mobilidade e de utilização de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos, em caráter temporário ou permanente.

3.15 **desenho universal**: Aquele que visa atender à maior gama de variações possíveis das características antropométricas e sensoriais da população. (...)

3.18 **espaço acessível**: Espaço que pode ser percebido e utilizado em sua totalidade por todas as pessoas, inclusive aquelas com mobilidade reduzida. (...)

3.32 **pessoa com mobilidade reduzida**: Aquela que, temporária ou permanentemente, tem limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo. Entende-se por pessoa com mobilidade reduzida, a pessoa com deficiência, idosa, obesa, gestante entre outros.<sup>345</sup> (grifos no original)

A NBR 15290 editada em 2005 estabelece diretrizes gerais a serem observadas para garantir a acessibilidade em comunicação na televisão, levando em conta as diferentes condições de percepção e cognição.<sup>346</sup>

Com o passar do tempo, a legislação nacional passou a estar em maior sintonia com a abordagem social de deficiência, comprometida com o reconhecimento do deficiente como ser humano, igual a qualquer outra pessoa. Mais

<sup>344</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Disponível em <<http://www.abntcatalogo.com.br/>> Acesso em 29.11.2014.

<sup>345</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Disponível em <<http://www.abntcatalogo.com.br/>> Acesso em 10.12.2014. p. 02-04.

<sup>346</sup> ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 15290**: Acessibilidade em comunicação na televisão. Disponível em <<http://www.abntcatalogo.com.br/>> Acesso em 29.11.2014.

do que isso, o conceito de acessibilidade permite a inclusão mediante a igualdade de condições a todas as pessoas.

Atualmente, pode-se recorrer às chamadas tecnologias assistivas para minimizar o impacto das limitações decorrentes da deficiência no exercício da profissão:

Em relação aos avanços tecnológicos, destaca-se o desenvolvimento de diversas tecnologias assistivas, compreendidas como equipamentos, serviços, estratégias e práticas concebidas para minimizar os problemas funcionais das pessoas com deficiência e idosos (COOK; HUSSEY apud BERSCH, 2008), como próteses, softwares para deficientes visuais, hardwares para deficientes físicos, pistas táteis, etc. As tecnologias assistivas visam proporcionar uma maior independência e qualidade de vida às pessoas com deficiência, à medida que ampliam as possibilidades de comunicação, mobilidades, habilidades, aprendizado e trabalho, contribuindo, portanto para a inclusão. As empresas, porém, muitas vezes desconhecem a existência das tecnologias assistivas já disponíveis ou consideram que envolvem alto custo.<sup>347</sup>

A acessibilidade é, portanto, um conceito que deve funcionar como um antídoto aos obstáculos da vida contemporânea. Aos deficientes, sua importância é incomensurável, sendo fundamental na busca de realizações nos diversos meandros da vida social e econômica, o que exige acesso aos mais variados locais públicos e privados. Raiol escreve sobre a importância da acessibilidade física e da locomoção para o deficiente:

Sopese-se, como resultado de meditação mais acurada, quantas agruras são enfrentadas pelas referidas pessoas, por conta de suas singularidades orgânicas, ao se depararem com óbices decorrentes de escadas íngremes, inclusive sem corrimãos e sem antiderrapantes, elevadores com dimensões que não comportam uma cadeira de rodas nem tenham inscrições em braile nas botoeiras ou comando de voz digitalizada ou sonorizada, calçadas desniveladas, escorregadias, desprovidas de piso cromodiferenciado, ou ainda ônibus que exigem verdadeiras acrobacias por força da distância entre o estribo e o nível de calçada ou ponto de embarque.<sup>348</sup>

No Brasil outras leis também se destacaram por promover a acessibilidade e são particularmente importantes para a vida dos deficientes, como a Lei nº 4.169, de

<sup>347</sup> CARVALHO, Maria Luisa. **Pessoas com Deficiência e Trabalho**: (im)possibilidades da inclusão no capitalismo de acumulação flexível. Disponível em <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-pessoascom.pdf>> Acesso em 17.03.2015. p. 04.

<sup>348</sup> RAIOL, Raimundo Wilson Gama. **Acessibilidade física, educação, saúde e trabalho**: integrantes do mínimo existencial indispensável às pessoas com necessidades especiais, à luz dos direitos humanos e de fundamentos constitucionais, na era da globalização. *In* Direitos humanos e democracia inclusiva. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 311.



4 de dezembro de 1962<sup>349</sup>, que oficializa as convenções Braille para uso na escrita e leitura dos cegos, a Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994<sup>350</sup>, que concede passe livre aos deficientes no sistema de transporte coletivo interestadual e a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002<sup>351</sup>, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras).

Na França, a Lei nº 2005-102 de 11 de fevereiro 2005<sup>352</sup> para a igualdade de direitos e oportunidades, participação e cidadania dos deficientes determina que sejam aplicados os princípios de acessibilidade na construção de espaços públicos, de estradas, no plano de transporte urbano e dos serviços de comunicação pública. O Código do Trabalho francês traz na seção cinco regras para implantar a acessibilidade no local de trabalho. Determina a adaptação dos *layouts* das estações de trabalho e áreas acessórias como banheiros, restaurantes e estacionamentos e garante a acessibilidade no que concerne à livre circulação horizontal e vertical.<sup>353</sup>

O trabalho do deficiente oferece a possibilidade de resgate da autoestima, da dignidade, da autoconfiança e substitui a exclusão pela autovalorização. Além de fazer parte da constituição pessoal, o trabalho faz parte da vida material e psíquica, provê a subsistência e oportuniza a inclusão social do sujeito no mundo e o seu próprio reconhecimento como ser produtivo na sociedade. Tal situação gera efeitos reflexos nos espaços coletivos, obrigando ao poder público e aos particulares a adaptarem os espaços de modo a efetivar a acessibilidade.<sup>354</sup>

As políticas de inclusão devem se preocupar em tornar acessível, segura e autônoma a vida do deficiente, o que também lhe garante dignidade. As ações que respeitam as normas de acessibilidade permitem que os deficientes participem das atividades cotidianas, por vezes a eles inacessíveis, o que inclui o uso de produtos, serviços, informação e locomoção. A função da acessibilidade é, portanto, eliminar as barreiras e integrar todas as pessoas – sejam deficientes ou

<sup>349</sup> BRASIL. Lei nº 4.169, de 4 de dezembro de 1962. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4169.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4169.htm)> Acesso em 23.11.2014.

<sup>350</sup> BRASIL. Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8899.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm)> Acesso em 23.11.2014.

<sup>351</sup> BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm)> Acesso em 10.12.2014.

<sup>352</sup> FRANÇA. Lei nº 2005-102 de 11 de fevereiro 2005. Disponível em <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647>> Acesso em 29.11.2014.

<sup>353</sup> FRANÇA. Code du travail. Disponível em <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>> Acesso em 29.11.2014.

<sup>354</sup> BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho**: um olhar sob o viés da inclusão social – reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015. p. 78.

não – em espaços adequados, para que convivam em harmonia, se respeitando mutuamente.

Neste sentido, a acessibilidade no contexto do mercado de trabalho do deficiente constituirá o elo entre o reconhecimento do direito a uma vida digna, proporcionada por uma vaga de trabalho assegurada, e uma sociedade que convive em fraternidade. Assim, a acessibilidade alinha o dever e o direito de todos os cidadãos de agir se colocando no lugar do outro.

#### 4.3.2 O princípio da fraternidade

Em síntese, o sistema de cotas pode ser relacionado a medidas de reconhecimento e distribuição, conforme terminologia do sociólogo Honneth. Todavia, o reconhecimento de um direito não pode ser implementado sem uma matriz antropológica que enfatize os valores enunciados nos princípios básicos dos Direitos Humanos, que podem ser resumidos na liberdade, igualdade e fraternidade, tríade já expressa na Revolução Francesa.

A Revolução Francesa (1789–1799), a propósito, constitui um ponto de referência histórico de grande relevância, sobretudo quando o assunto é a fraternidade. Durante o período da Revolução, pela primeira vez na Idade Moderna, a ideia de fraternidade foi interpretada e praticada politicamente. Baggio explica:

Claro, ao longo da história do Ocidente, profundamente influenciado pela cultura cristã, certa linguagem de fraternidade está continuamente presente, com uma vasta gama de nuances quanto aos conteúdos do conceito: tanto o significado teologicamente “forte” de fraternidade “em Cristo” quanto a uma miríade de manifestações práticas, que vão da simples esmola ao dever da hospitalidade e à fraternidade monástica (...) chegando a complexas obras de solidariedade social – as quais, especialmente nas Idades Média e Moderna, precedem os atuais sistemas de bem-estar social.<sup>355</sup>

Como um dos princípios da Revolução, a fraternidade se integra à liberdade e à igualdade, e juntos estes caracterizam a composição das democracias atuais. Esse reconhecimento político da fraternidade lhe conferiu legitimidade nas esferas

---

<sup>355</sup> BAGGIO, Antônio Maria. **A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”**. In BAGGIO, Antônio Maria (org.). *O Princípio esquecido 1: A fraternidade na reflexão atual das ciências políticas*. São Paulo: Editora Cidade Nova, 2008. p. 7-8.

civil, política e social. Em que pese os princípios da liberdade e da igualdade terem progredido como autênticos princípios constitucionais e motivadores políticos, o princípio da fraternidade não desfrutou da mesma ascensão, se tornando objeto de estudo mais aprofundado somente a partir das últimas décadas do século XX.

A conexão entre direito e fraternidade é realizada pelos Direitos Humanos e a determinação do ser humano como sujeito de direitos.<sup>356</sup> A fraternidade concretizada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, é dotada de características como a universalidade, a autonomia do indivíduo e, ainda, por definir os direitos econômicos e sociais das pessoas. O maior bem edificado por esses preceitos é o direito ao estabelecimento de relações interpessoais saudáveis e respeitadas.

Unido a esses aspectos está o dever de fraternidade contido no texto do art. I da DUDH: “Artigo I: Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.”<sup>357</sup>. Este princípio foi recepcionado por diversos textos constitucionais no mundo. As leis e os direitos disciplinam os atos humanos; o conteúdo moral da fraternidade é o mandamento do amor, que para Tomás de Aquino é uma regra de amizade enunciada na regra de ouro:

Está dito na *Ética*, ‘a amizade que se tem para o outro vem da amizade que o homem tem para si mesmo’, a saber, o homem que se tem para o outro como para consigo. E assim no ditado ‘todas aquelas coisas que quiserdes que vos façam os homens, também fazei-as a eles’ explica-se uma regra de amor ao próximo, que também está implícita no ditado: ‘Amarás ao teu próximo como a ti mesmo’. Trata-se pois, de uma explicação deste mandamento.<sup>358</sup>

Essas características evidenciam que o princípio da fraternidade é territorialmente universal e tem como ponto de referência uma comunidade real. A

---

<sup>356</sup> A justiça social que trata das relações do indivíduo com a sociedade diz respeito à prática do mútuo reconhecimento no interior de uma comunidade; ela suprime toda sorte de privilégios, no sentido de uma desigualdade de direitos. Ou seja, cada um é sujeito de direitos na mesma medida em que reconhece o outro como sujeito de direitos. A recusa no reconhecimento destrói a comunidade dos sujeitos de direitos. Aquele que não é reconhecido como sujeito de direitos no interior da comunidade, também não é sujeito de deveres. BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito**: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p. 93.

<sup>357</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Disponível em <<http://www.dudh.org.br/>> Acesso em 15.06.2014.

<sup>358</sup> BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito**: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p. 116.

ideia do agir fraternal requer uma visão ampla do homem, que toma para si a ofensa direcionada ao outro, o que permite a aplicação da regra de ouro<sup>359</sup> como um princípio moral que resgata a mutualidade e a reciprocidade como parâmetros de conduta.

Conforme explica Lazzarin, o princípio da fraternidade “(...) tem como centralidade a pessoa, mas atribui a todos os Estados a responsabilidade de buscar o desenvolvimento com base nos recursos que dispõem, sejam eles econômicos, sociais ou culturais.”.<sup>360</sup> A autora destaca que a fraternidade não pode ser confundida com a solidariedade. Assim:

Embora a solidariedade muitas vezes seja confundida com a fraternidade, não pode ser reduzida ao conceito de solidariedade, tendo-se em vista que essa última não implica a ideia de uma efetiva paridade dos sujeitos que se relacionam e não considera constitutiva a dimensão da reciprocidade. Assim, é possível ser solidário com o outro se associando à sua causa, diferentemente é ser fraterno, ser irmão por nascimento, enquanto membro da família humana, implicando uma relação pessoal e não com a causa do outro.<sup>361</sup>

Desta forma, pode-se dizer que a solidariedade é um compromisso com a necessidade do outro; é unidirecional, pois se manifesta hierarquicamente, em disparidade entre os sujeitos envolvidos, e é conjuntural, pois representa uma ação. A fraternidade é um compromisso com o outro, e é recíproca já que todos os sujeitos são considerados iguais em direitos e deveres e já que estão em situação de paridade. Também é estrutural, pois representa uma relação.

Ainda, de acordo com Baggio, a solidariedade significa fazer o bem ao outro, mas mantendo-se uma posição de força, o que lhe atribuiria uma característica de

---

<sup>359</sup> A regra de ouro é o conhecido princípio “Faça aos outros o que gostaria que fosse feito a ti”. Embora esteja inicialmente relacionada a preceitos religiosos, provavelmente porque assim consta como a palavra de Cristo, tanto em Mateus (7,12) como em Lucas (6,31), a regra de ouro se universalizou porquanto todas as maiores religiões a contemplam.

<sup>360</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A Revitalização do Princípio da Fraternidade**: Elemento Norteador das Relações Interprivadas Laborais na Sociedade Contemporânea. 1ª. ed. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. v. 1. p.276.

<sup>361</sup> LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A Revitalização do Princípio da Fraternidade**: Elemento Norteador das Relações Interprivadas Laborais na Sociedade Contemporânea. 1ª. ed. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. v. 1. p. 279-280.

verticalidade. A fraternidade, no entanto, se manifesta horizontalmente, numa relação de ajuda recíproca, sem distinção hierárquica entre os agentes.<sup>362</sup>

Sobre os elementos que compõem o conceito de fraternidade, destaca-se o fato de a atitude fraternal não buscar reparar desigualdades ocorridas no passado – seus efeitos são contínuos e projetados para o presente e para o futuro:

b) O conceito contém uma orientação com consequências para o futuro. A substância central da fraternidade consiste na responsabilidade pela vida no presente e no futuro. Isso só pode ser garantido se a liberdade das gerações atuais estiver ligada a elas e às gerações futuras, e se isso for feito com certa responsabilidade.<sup>363</sup>

É essencial destacar aqui o contraponto entre o sistema de cotas e a acessibilidade, sob o paradigma da fraternidade: o primeiro busca compensar desigualdades passadas e tem uma abrangência territorial limitada, visto que a vaga de trabalho é reservada somente na jurisdição que abrange o local onde a lei foi editada; o segundo projeta benefícios sobretudo no presente e determina ações que influenciem positivamente o futuro, além de ter como característica marcante a universalidade, por agregar as pessoas, independentemente das suas características pessoais. Essa característica da fraternidade de projeção para o futuro pode ser relacionada com o princípio ambiental da prevenção, que atua antecipadamente no combate a situações que conhecidamente geram impactos negativos.

Em seu sentido etimológico, a palavra “fraternidade” confere a ideia de irmandade. A fraternidade universal designa a boa relação entre os homens e pode ser entendida como o laço de união fundado no respeito pela dignidade da pessoa humana e na igualdade de direitos entre todos os seres humanos. Também pode ser entendida como uma atitude de amor ao próximo e de harmonia.

O termo “fraternidade” (precisamente “*fraternity*”) está presente no preâmbulo da Constituição de mais de quinze países.<sup>364</sup> Contudo, a incorporação

<sup>362</sup> BAGGIO, Antônio Maria. **A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”**. In BAGGIO, Antônio Maria (org.). *O Princípio esquecido 1: A fraternidade na reflexão atual das ciências políticas*. São Paulo: Editora Cidade Nova, 2008. p. 22.

<sup>363</sup> BERNHARD, Agnes. **Elementos do conceito de fraternidade e de direito constitucional**. In CASO, Giovanni. CURY, Afife. CURY, Munir. SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. (org.) *Direito e fraternidade: ensaios, prática forense*. Anais do Congresso Internacional no ano de 2005 em Roma “Relações no Direito: qual espaço para a fraternidade?” São Paulo: Cidade Nova: LTr, 2008. p. 62.

<sup>364</sup> A maioria destes países está localizada no continente africano como Angola, Camarões, Marrocos, Tanzânia, Tunísia, Senegal, Seychelles e República Democrática do Congo.

desse valores nos textos legais normalmente é pautada por uma concepção individualista dos direitos, advinda da compreensão coercitiva de aplicação das normas. Nesse limiar, a ideia de fraternidade sempre encontrou forte resistência para ser reconhecida juridicamente; contudo, sua positivação permite que seja entendida como uma norma com corpo próprio e de categoria jurídica constitucional e como um dever juridicamente posto de conduta. Para muitos países com *status* constitucional e, sob a égide dos Direitos Humanos, a fraternidade obtém alcance internacional.

Por meio do trabalho o ser humano penetra naquilo que está fora de sua consciência, mas a ação do ser humano supera a ação do trabalho:

O produto do trabalho é a obra do trabalhador. O produto da ação de ser humano é a realização de si enquanto projeto, de sua ideia de ser humano. O produto não é artificial, mas o próprio ser que, sendo, deve ser pelo que demanda o ordenamento jurídico a confecção da fraternidade uma vez que é nele que o homem subjaz autônomo e, portanto, livre. Logo, é pelo ordenamento jurídico, e somente por ele, que o homem se realiza objetivamente como ser humano. Pelo trabalho, o homem, produzindo um objeto artificial, se torna diferente do animal e toma consciência de sua realidade subjetiva.<sup>365</sup>

O agir fraternal proporciona o reconhecimento mútuo da essência humana, sem distinguir diferenças, mas valorizando a diversidade. No campo do trabalho, a igualdade também se realiza com a fraternidade “tomado como senhor que liberta o escravo que trabalha porque, sendo todos iguais dada a essência humana, o sujeito da ação de ser humano, na expressão de sua autonomia, quer realizar-se racionalmente como obra.”<sup>366</sup>

Por isso é importante que haja uma educação que fomente os valores da fraternidade, e, sobretudo, é importante que esta educação aconteça em todos os âmbitos, desde os bancos escolares até o chão da fábrica, como referem as

---

<sup>365</sup> ANDRADE, Maria Inês Chave de. **A fraternidade como direito fundamental entre o ser e o dever ser na dialética dos opostos de Hegel**. Tese de doutoramento em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Publicado em Coimbra, Portugal: Edições Almedina, 2010. p. 222-223.

<sup>366</sup> ANDRADE, Maria Inês Chave de. **A fraternidade como direito fundamental entre o ser e o dever ser na dialética dos opostos de Hegel**. Tese de doutoramento em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Publicado em Coimbra, Portugal: Edições Almedina, 2010. p. 225.

professoras Veronese e Oliveira, que desenvolvem importantes estudos nesta área.<sup>367</sup>

A otimização da gestão da diversidade no meio ambiente do trabalho é uma medida altamente inclusiva e faz parte da estratégia das políticas contra a discriminação da União Europeia. Como exemplo, pode-se citar a Carta da Diversidade: assinada voluntariamente pelos países da União Europeia, garante o comprometimento da empresa na inclusão de pessoas com diferentes perfis, independentemente do seu nascimento, gênero, orientação sexual, origem racial ou étnica, nacionalidade, religião, crença ou opinião, idade, deficiência ou qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social e reconhece a manutenção da diversidade cultural na gestão das empresas.<sup>368</sup>

Uma sociedade fraternal que respeita as diferenças entre os seres humanos é aquela em que as minorias não são deixadas à margem: ela lhes possibilita uma vida digna, participativa e produtiva, com garantia dos direitos inerentes à cidadania e à igualdade de oportunidades. Junto com a fraternidade, a acessibilidade tem o condão de interligar o maior número de variações e características possível, seja a pessoa deficiente ou não. Ademais, a acessibilidade reconhece a importância do respeito à diversidade para a garantia de um ambiente inclusivo, saudável, sem nenhum tipo de obstáculo – especialmente o preconceito. Além disso, tanto a acessibilidade quanto a fraternidade possuem a característica da alteridade.

Para concretizar esses ideais é necessário o desenvolvimento de novas estratégias para que as escolhas do poder público, do poder judiciário e de cada

---

<sup>367</sup> VERONESE, Josiane Rose Petry. **A academia e a fraternidade:** um novo paradigma na formação dos operadores do direito. In: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar. (Org.). Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2011. v. 1. p. 109-132.

<sup>368</sup> A ideia de uma Carta Diversidade foi concebida em janeiro de 2004 em um relatório intitulado "*Les oubliés de l'égalité des chances*" (em uma tradução livre, "Os esquecidos da igualdade de oportunidades"), publicado pelo Instituto Montaigne. O Relatório que sugere a formulação da carta está disponível em <<http://www.institutmontaigne.org/fr/publications/les-oublies-de-egalite-des-chances>> Acesso em 29.11.2014. Neste valioso exemplo, países europeus como Espanha, Alemanha, Bélgica, França, Itália e Suécia se uniram na formulação e implementação de uma Carta da Diversidade. Esta mobilização está entre as mais recentes iniciativas que visam incentivar a diversificação da mão de obra. Ao assinar voluntariamente a carta, empresas, entidades e instituições públicas e privadas se comprometem a contribuir para a luta contra todas as formas de discriminação no local de trabalho, a promover e aderir aos princípios fundamentais da igualdade de oportunidades, a superar estereótipos, a implementar políticas especificamente destinadas a promover ambientes de trabalho inclusivos, livres de preconceitos em relação a grupos minoritários. O fato de a assinatura ser voluntária demonstra uma tendência positiva de prevenir qualquer forma de discriminação no meio ambiente do trabalho; além disso, prova o compromisso da empresa em ser socialmente responsável por diminuir a desigualdade. A Carta da Diversidade (*Diversity Charter*) está disponível em <<http://www.diversity-charter.com/>> Acesso em 28.01.2014.

cidadão sejam feitas à luz da fraternidade e da acessibilidade. A aplicação dessa mentalidade exige a responsabilização de todos os agentes sobre os fatos; para a inclusão, a acessibilidade deve ser, inevitavelmente, um produto do comprometimento coletivo. A fraternidade incentiva uma cultura de respeito incondicional ao outro e a si, se mostrando um paradigma social que garante a efetividade dos demais direitos e baliza a atuação humana. Por ser relacional, a fraternidade, da mesma forma que a acessibilidade, integra pessoas deficientes e pessoas sem deficiência, ou seja: integra seres humanos.

A eliminação da exclusão nas relações sociais está diretamente ligada à necessidade de promoção de medidas acima de tudo fraternais, que possam combater as barreiras que excluem o deficiente do mercado de trabalho. Ademais, para que o Direito do Trabalho mantenha sua função de busca pelo equilíbrio entre as partes, é preciso proporcionar a todos condições de trabalho digno. Por certo, a articulação dessa transformação passa por uma mudança cultural na vivência dos direitos fundamentais e dos valores da fraternidade.

O trabalho é a manifestação absoluta da fraternidade, haja vista o intento do homem ao trabalhar o mundo exterior de criá-lo elemento de sua existência, “um mundo em que ele está como em sua casa”. Na dialética da fraternidade, o trabalho é a forma como o homem como ser humano reconhece cada consciência de si como livre e igual.<sup>369</sup>

Na contemporaneidade, o desenvolvimento dos meios de produção e da forma de trabalho ocasionou mudanças no mundo do trabalho; no entanto, a condição humana, de trabalho humano, permaneceu inalterada. Assim, seja qual for o contexto, não se pode separar a ação da pessoa da do trabalhador. Neste sentido, a fraternidade pode ser percebida como o mecanismo que viabiliza a efetividade da igualdade de oportunidades ao deficiente, garantindo a dignidade da pessoa humana.

Carlos Santos elenca os dois enfoques que considera mais importantes no momento de fixar a fraternidade como um elemento diferenciador na aplicação do Direito do Trabalho: o reconhecimento do trabalhador e do empregador como seres humanos, dotados de direitos e deveres próprios à sua natureza e a percepção do

---

<sup>369</sup> ANDRADE, Maria Inês Chave de. **A fraternidade como direito fundamental entre o ser e o dever ser na dialética dos opostos de Hegel**. Tese de doutoramento em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Publicado em Coimbra, Portugal: Edições Almedina, 2010. p. 209-210.



efeito coletivo que as circunstâncias conflituosas dos contratos individuais possuem.<sup>370</sup> O autor complementa sua ideia com a seguinte afirmação, referente ao meio ambiente do trabalho:

O trabalhador tem direito não só à igualdade de tratamento em relação aos demais funcionários, mas especialmente tem direito a um ambiente de trabalho onde possa desenvolver suas capacidades em circunstância respeitosa, de modo a interagir e, nesse conceito, ser doador e receptor de estímulos.<sup>371</sup>

O agir fraternal não decorre somente de leis; seu pressuposto universal depende de atitudes mais profundas, horizontais, morais para enxergarmos nosso semelhante. Trata-se de alcançar a harmonia da convivência humana por meio da aplicação sem restrição da regra de ouro. A fraternidade é um preceito posto em prática por diferentes povos, desde os tempos mais remotos.

Weber<sup>372</sup> relaciona a fraternidade com a tradição judaico-cristã e estuda a “ética da fraternidade”. A fraternidade, analogicamente, seria a que vigora na comunidade de vizinhos, decorrente da proximidade física – haveria aí uma máxima que determina “se eu te defendo hoje, amanhã podes ser por mim”. Pratica-se também a fraternidade pelas próximas gerações, de modo a perpetuar a atitude fraternal. Assim, junto ao aspecto temporal, está o alcance universal desta atitude, o que possibilita a inclusão social do deficiente mediante a acessibilidade. Isto é, a acessibilidade viabiliza que a vaga de trabalho reconhecida e assegurada pela cota seja ocupada de maneira digna, em um ambiente de trabalho adequado, que equipare o deficiente em oportunidades em relação aos demais trabalhadores.

Veronese, ao tratar da fraternidade como um novo paradigma na formação dos operadores do Direito, disserta com propriedade sobre o que entende por justiça:

A justiça é um fim procurado por cada um para atender seus princípios morais, culturais e espirituais, para que ninguém seja reduzido a mero

<sup>370</sup> SANTOS, Carlos Eduardo E. B. dos. **A fraternidade como elemento e plena eficácia dos direitos do trabalho.** In Fraternidade como categoria jurídica. Organizadores: Luiz Antonio de Araujo Pierre (et alii). Vargem Grande Paulista, São Paulo: Editora Cidade Nova, 2013. p. 147.

<sup>371</sup> SANTOS, Carlos Eduardo E. B. dos. **A fraternidade como elemento e plena eficácia dos direitos do trabalho.** In Fraternidade como categoria jurídica. Organizadores: Luiz Antonio de Araujo Pierre (et alii). Vargem Grande Paulista, São Paulo: Editora Cidade Nova, 2013. p. 156.

<sup>372</sup> WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva.** Trad. Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1999. p. 59.

instrumento de domínio de outros homens ou de estruturas totalitárias; já numa dimensão coletiva, a justiça deve ensejar em um compromisso maior: o da eliminação de todas as mazelas que dificultam ou obstaculizam a fraternidade, liberdade e igualdade de todos.<sup>373</sup>

O pressuposto da fraternidade, portanto, parte da mente e do coração das pessoas e influencia diretamente a cultura. Sua internalização nos ordenamentos jurídicos contribui para reafirmar a atitude fraterna como um caminho necessário e com um instrumento para a transformação social. Neste patamar, a acessibilidade é a verdadeira fraternidade, visto que revestida da ideia de respeito mútuo, permitirá a igualdade de oportunidades e proporcionará qualidade de vida aos seres humanos, independentemente de suas características pessoais.

Florida destaca que as cidades e regiões que conseguem atrair e reter mais trabalhadores criativos são as que enfrentaram melhor os momentos de crise econômica e o período de recuperação, momentos estes em que o mundo está mais desigual.<sup>374</sup> Diante desta tendência, as empresas necessitam adaptar os ambientes, tornando-os cada vez mais dinâmicos: uma mão de obra diversificada traz consigo uma visão e um conjunto de ideias cada vez mais abrangentes, podendo aumentar a flexibilidade e a adaptação.<sup>375</sup>

Os tempos atuais exigem a capacidade de utilização criativa dos meios, para permitir que o outro seja partícipe ativo na resolução de barreiras que impedem a participação do deficiente no mundo do trabalho. Isto significa forjar lugares ou espaços de identificação para que nasça outro tipo de cultura, capaz de gerar relacionamentos significativos, mais diretos e comprometidos, baseados no reconhecimento mútuo, na igualdade e que sejam capazes de transformar os distantes em próximos.<sup>376</sup> Isso se dá, principalmente, pelas características de reciprocidade, mutualidade e simetria contidas no conceito fraternidade e de acessibilidade.

---

<sup>373</sup> VERONESE, Josiane Rose Petry. **A academia e a fraternidade**: um novo paradigma na formação dos operadores do direito. In: VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar. (Org.). *Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão*. 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2011. v. 1. p. 114.

<sup>374</sup> FLORIDA, Richard. **A ascensão da classe criativa**. Porto Alegre, RS: L&PM, 2011. p. 74.

<sup>375</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Igualdade no trabalho**: um desafio contínuo. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/igualdade%20no%20trabalho\\_relatorio%202011\\_707.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/igualdade%20no%20trabalho_relatorio%202011_707.pdf)> Acesso em 22.01.2014. p. 44.

<sup>376</sup> VALLESCAR, Diana. **Interculturalidad y cristianismo**. Nuevo Diccionario de Teología. Madrid: Trotta, 2005. p. 16.

Andrade observa:

(...) só a partir da fraternidade há a superação da identidade e da diferença entre os homens, de modo que o ser humano realizado na humanidade como ideal dessa realização comum envolva a todos, haja vista que é por meio da fraternidade que o homem em si, como ser imediato, se identifica na mediação com o outro idêntico a si, e nessa ambivalência o ser humano restaura sua identidade concreta (...)<sup>377</sup>

Sennett nota na contemporaneidade uma tendência crescente dos indivíduos a se fecharem em grupos homogêneos que repelem tudo o que é diferente. A consequência disto são sociedades compostas por grupos cada vez mais incapazes de interagir uns com os outros: “Em vez de buscar uma unidade utópica, precisamos valorizar relações sociais que não anulem as diferenças.”<sup>378</sup>

Em uma situação subversiva como a falta de acesso e a exclusão do deficiente, as reações das pessoas envolvidas se manifestam através de sentimentos:

(...) do ponto de vista de terceiros, como repulsa, indignação e desprezo; do ponto de vista do atingido diante do seu próximo, como sentimento de humilhação ou de ressentimento; do ponto de vista da primeira pessoa, como vergonha e culpa.<sup>379</sup>

O contraponto correspondente a esses posicionamentos são as atitudes que refletem admiração, lealdade, gratidão, valoração moral. A promoção da acessibilidade é o que Fraser denomina de ações transformativas, porque procura reestruturar o próprio pano de fundo cultural que produz a injustiça; em contraponto estariam as ações afirmativas, que procuram compensar injustiças sem tocar no pano de fundo cultural que as provoca.<sup>380</sup>

Assim, o que se busca com a acessibilidade não é somente a aceitação da diversidade ou atitudes de caridade, mas dar a oportunidade para que o deficiente desenvolva suas habilidades e competências. É preciso uma sensibilização cultural

<sup>377</sup> ANDRADE, Maria Inês Chave de. **A fraternidade como direito fundamental entre o ser e o dever ser na dialética dos opostos de Hegel**. Tese de doutoramento em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Publicado em Coimbra, Portugal: Edições Almedina, 2010. p. 82.

<sup>378</sup> SENNET, Richard. Entrevista concedida para Guilherme Freitas, publicada em 11.08.2012. Disponível em <<http://oglobo.globo.com/blogs/prosa/posts/2012/08/11/temos-que-valorizar-diferenca-entrevista-com-richard-sennett-459740.asp>> Acesso em 28.06.2014.

<sup>379</sup> HABERMAS, Jürgen. **A Inclusão do Outro**. São Paulo: Edições Loyola, 2002. p. 13.

<sup>380</sup> FRASER, Nancy. **Justice interruptus**. New York: Routledge, 1997. p. 23.

da sociedade civil para que a mudança no que tange a inclusão do deficiente no mercado de trabalho não seja apenas conjuntural, mas estrutural.

## CONCLUSÃO

Para que os deficientes fossem respeitados como sujeitos ativos no seu processo de conquista da cidadania, tiveram que superar as fases da subordinação institucional e familiar que caracterizaram durante décadas a sua situação na sociedade. Restou ultrapassado também o enfoque da abordagem estritamente médica da questão da deficiência, que catalogava as pessoas deficientes de acordo com sua patologia, determinando quem era “normal” ou não. As evidências históricas demonstram que este domínio externo que se acreditava ter sobre a deficiência repercutia negativa e diretamente na vida dessas pessoas.

Embora a fase da deficiência sob a perspectiva dos Direitos Humanos tenha representado um marco na produção de leis e normas, atualmente não existe prioridade para medidas que comprometam a coletividade no respeito à diversidade. A partir da fase social da deficiência ficou demonstrado que é a sociedade que precisa estar preparada para respeitar e acolher as diferenças humanas e, também, que é necessário um maior rigor terminológico no tratamento das questões sobre deficiência. O referido paradigma, desde sua concepção, identificou que a maior causa da segregação social vivida pelas pessoas deficientes são as barreiras que as impedem de participar do mercado de trabalho, e não a deficiência propriamente dita.

Neste sentido, a visão contemporânea da deficiência deve priorizar uma cultura com práticas inclusivas e desprovidas de preconceito, possibilitando a igualdade de recursos e de oportunidades para que cada pessoa possa conduzir sua vida com dignidade, de maneira independente e segura.

A ampliação da consciência de que era necessária maior deliberação sobre os direitos das pessoas deficientes teve como consequência a formulação de decretos, leis, declarações e recomendações no âmbito nacional e internacional. Todavia, já não basta somente atualizar a legislação existente como forma de amenizar suas incorreções sobre os direitos dos deficientes; é preciso atentar mais para a terminologia e a nomenclatura utilizadas, fomentar a educação e o comprometimento de toda a sociedade na inclusão dessas pessoas e, fundamentalmente, consultar os deficientes acerca das suas maiores dificuldades e necessidades.

No ponto de vista específico do trabalho do deficiente, a relação de emprego não diverge essencialmente das demais relações de trabalho, mas dispõe de características especiais. Frisa-se que o ambiente deve estar adaptado para que o deficiente exerça seu trabalho com autonomia, respeito, igualdade e reconhecimento.

A existência na legislação brasileira de obrigação de contratar deficientes, mediante as porcentagens definidas nas Leis de Cotas para o serviço público e privado, exigiu deste estudo a abordagem dos elementos que caracterizam a relação formal de emprego e o contrato de trabalho. A pesquisa demonstrou que os direitos e deveres de empregado e empregador nas relações de emprego contemporâneas já não dependem mais de aspectos puramente contratuais ou institucionais. É preciso considerá-los dentro de uma perspectiva comunitário-pessoal da relação de trabalho, na qual a empresa possui deveres específicos de assistência para com seu empregado.

Estas características da natureza do trabalho contemporâneo são reforçadas no contrato de trabalho do deficiente e se acentuam em todos os elementos que caracterizam a relação empregatícia: subordinação, continuidade, pessoalidade e remuneração. Assim, há deveres especiais do empregador para com o trabalhador deficiente em todas as fases do contrato, desde a seleção até a rescisão, passando pela execução. Da mesma forma, o trabalhador deve comprovar a deficiência conforme os critérios estabelecidos em lei.

Todavia, há um elemento que perpassa todas as fases do contrato de trabalho e se sobressai em relação aos demais: a acessibilidade. Trata-se de um aspecto das obrigações do empregador de viabilizar um ambiente de trabalho adaptado ao deficiente e, por isso, é uma exigência para a preservação da saúde do trabalhador. Pode-se dizer que, de certo modo, a acessibilidade é um direito fundamental, visto que garante a igualdade de oportunidades e de condições de trabalho, além de facilitar o alcance a outros direitos, tais como cultura, lazer e educação.

O reconhecimento dos direitos fundamentais trabalhistas dos deficientes garantiu a igualdade formal e material, reconheceu o valor e a capacidade do deficiente para trabalhar, estabeleceu condições para um trabalho digno e uma vida saudável e determinou o combate à discriminação e ao preconceito. A positivação

desses direitos também refletiu no que diz respeito à proteção do meio ambiente do trabalho. A pesquisa apontou, sobretudo, para a essencialidade de ações preventivas de discriminação ao deficiente no local de trabalho, com vistas à alteração da cultura do trabalho e com estímulo a atitudes inclusivas, como o respeito à diversidade e à acessibilidade.

Todavia, as previsões legislativas e orientações internacionais não têm sido suficientes para assegurar ao deficiente um ambiente de trabalho saudável. Neste patamar, para combater a exclusão com maior eficácia, faltam ferramentas que possibilitem um diagnóstico preciso não somente do mercado de trabalho para os deficientes, mas de todas as barreiras que lhes limitam a igualdade de oportunidades.

Para melhor mensurar em que medida os conteúdos e as abordagens das políticas de inclusão estão sintonizadas com as necessidades dos deficientes, sugere-se a criação de um observatório, cujos dados disponibilizariam uma ampla base para consulta e compilação de informações – como, por exemplo, qual forma de limitação de acesso é mais frequente, ou em que local determinado problema é mais recorrente. Essa base de dados poderia ser representada por um mapa de fácil visualização, atualizado em tempo real via Internet (talvez até por meio de um aplicativo de celular); os dados poderiam ser alimentados de forma participativa por gestores, por técnicos e pelos próprios deficientes. Ademais, poderia servir de referência para a elaboração de propostas e para o estabelecimento de prioridades, metas e meios para atingi-las. Constata-se que falta uma aproximação com a realidade para se estabelecer estratégias de inclusão do deficiente.

É preciso reconhecer que uma parte importante do caminho contra a exclusão do deficiente no trabalho já foi percorrida com a promulgação das Leis de Cotas. No entanto, os problemas de gestão para implementação de ações efetivas não possuem eficácia ampla. Ao analisar o sistema de cotas como um instrumento para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, se verificou pontos negativos pois se demonstra um sistema inerte, que não se autocritica, não representa um avanço, principalmente na sociedade multicultural em que vivemos. Embora tenha sido uma política que reconheceu a capacidade e a importância do trabalho do deficiente, atualmente não se demonstra uma estratégia ideal. Nesse sentido, a medida que possibilitaria maior efetividade desse sistema seria determinar uma

periodicidade para que fosse revisado. Na busca pela efetiva inclusão, uma vez proporcionada a igualdade de oportunidades com a colocação do deficiente na vaga de trabalho, precisaria de esforços no sentido de uma mudança na cultura excludente e discriminatória, voltada para o respeito pela diversidade e, assim, deixaria de existir a necessidade que motivou a formulação da ação afirmativa.

Por outro lado, se demonstrou que o paradigma da acessibilidade garante que sejam enfrentadas com maior eficácia as barreiras que impossibilitam a gestão da diversidade no mercado de trabalho. A adequação de espaços e meios de comunicação viabiliza sobretudo uma mudança cultural, por meio de ações que promovam a valorização da pessoa deficiente e assegurem o respeito ao senso de identidade individual e coletivo. Convive-se hoje com um baixo nível de mobilização social para as questões relativas às dificuldades enfrentadas pelos deficientes, o que repercute na pouca efetividade das estruturas de controle social para garantir a priorização de ações neste sentido.

A acessibilidade, embora tenha um enfoque especial no deficiente, beneficia todas as categorias de trabalhadores, não faz distinção de gênero, sexo ou qualquer outra característica pessoal que possa causar estigmatização e desigualdade sendo a melhor, quando não a única, solução para eliminar barreiras e integrar todas as pessoas em espaços adequados, para que convivam em harmonia, se respeitando mutuamente. Esse comportamento reflete em diferentes esferas da vida social: preserva o local de trabalho, a dignidade da pessoa humana, a família e desencadeia sucessivas ações fraternais, visto que a consciência acerca da fraternidade estará intrínseca e será passada a diante nas relações pessoais de uma forma geral.

Pode-se dizer que a fraternidade deve ser entendida um valor indissociável das relações humanas e merece atenção de teóricos, doutrinadores mas, sobretudo, do próprio ser humano cujo agir deve ser voltado para a ideia de reciprocidade. A proteção e a segurança do trabalhador devem ser fundamentadas nesses valores fraternais, sob pena de desrespeitar o princípio da dignidade da pessoa humana.

A fraternidade protege o meio ambiente e acentua a aplicação dos princípios de proteção ao trabalhador. Através do princípio da fraternidade haverá a superação das atitudes que segregam e discriminam, com cooperação de todas as partes envolvidas. Essa ação positiva ocasiona uma mudança no ambiente, diminuindo os



sentimentos de tristeza e incapacidade e viabilizando uma sociedade mais fraterna. O agir fraternal pode conduzir a verdadeira mudança no paradigma comportamental das pessoas, resgatando a reciprocidade e o reconhecimento; seja como princípio jurídico, seja como categoria jurídica, seja como paradigma comportamental, seja como atitudes de união e integração, seja como categoria política.

No aspecto jurídico amplo o dever de acessibilidade é de responsabilidade tanto do Estado quanto do empregador. Pelo Estado, através da fiscalização da Lei de Cotas, por reconhecer a importância do trabalho do deficiente para o bem comum. Entretanto, é no chão de fábrica, na comunidade da empresa que o princípio da fraternidade deve ser aplicado. No caso do trabalhador deficiente, o princípio da fraternidade pondera os valores sociais do trabalho do deficiente que, ainda que esteja incluído (política de cotas) e tenha um ambiente acessível (acessibilidade), somente se reconhecerá igual na medida que for visto por seus colegas como um ser capaz e tiver para com os outros um olhar de igualdade. Esta exigência concreta do princípio fraternal somente se dá se a empresa garante um ambiente saudável, com educação de todos para lidar com as diferenças. Esta dimensão ética do trabalho forma a comunidade de trabalho.

As relações humanas verdadeiras independem da deficiência, da cor do cabelo, da pele, da opção sexual e de tudo mais que é secundário. Elas se dão entre pessoas, seres humanos imperfeitos, com uma série de problemas e limitações, mas capazes de amar, ouvir o próximo, compartilhar sonhos e frustrações. Esse esforço exige uma articulação entre os pares, inclusive, aproveitando a riqueza de seus pontos de vista similares e diferentes, como forma de promover uma mudança cultural e institucional.

O trabalho, embora seja o meio de sustento da pessoa humana, está longe de figurar somente como fator de sobrevivência; deve ser fonte de realização pessoal, elevação da autoestima, satisfação, alegria e prazer. Assimilar essas questões faz parte de uma tomada de consciência de que se deve preservar a moral e a estima do outro, dentro e fora do ambiente de trabalho. O preconceito e a discriminação geram exclusão, vulnerabilidade e invisibilidade social, mas não só isso: afetam de maneira profunda a vida do trabalhador deficiente. É para diminuir estas dificuldades de inclusão no mercado de trabalho do deficiente que são

importantes as iniciativas legais e contratuais, que somente se efetivarão mediante uma visão antropológica fraternal das relações laborais.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao direito do trabalho**. Porto Alegre: Livraria Sulina Editora, 1969.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A tutela dos direitos de personalidade no direito do trabalho brasileiro**. Disponível em <[http://www.fucape.br/\\_public/producao\\_cientifica/2/Rubia%20Zanotelli-Tutela%20dos%20direitos.pdf](http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/Rubia%20Zanotelli-Tutela%20dos%20direitos.pdf)> Acesso em 17.03.2015.

ANDRADE, Maria Inês Chave de. **A fraternidade como direito fundamental entre o ser e o dever ser na dialética dos opostos de Hegel**. Tese de doutoramento em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Publicado em Coimbra, Portugal: Edições Almedina, 2010.

ANTUNES, Paulo de Bessa. **Direito Ambiental**. 11. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2008.

APAE-DF. **Interdição da pessoa com deficiência mental** – tutela e curatela. Disponível em <<http://www.apaedf.org.br/interdicao.pdf>> Acesso em 12.03.2015.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Disponível em <<http://www.abntcatalogo.com.br/>> Acesso em 29.11.2014.

\_\_\_\_\_. **NBR 15290**: Acessibilidade em comunicação na televisão. Disponível em <<http://www.abntcatalogo.com.br/>> Acesso em 29.11.2014.

BAGGIO, Antônio Maria. **A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”**. In BAGGIO, Antônio Maria (org.). O Princípio esquecido 1: A fraternidade na reflexão atual das ciências políticas. São Paulo: Editora Cidade Nova, 2008. p. 07-24.

BARCELLOS, Ana Paula de. CAMPANTE, Renata Ramos. **A acessibilidade como instrumento de promoção de direitos fundamentais.** *In* Manual dos direitos da pessoa com deficiência. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 175-191.

BARNES, Colin. MERCER, Geof. **Breaking the Mould?** An introduction to doing disability research. *In* BARNES, Colin. MERCER, Geof. (Editors) Doing Disability Research. Leeds: The Disability Press, 1997.

BARNES, Colin. **Las teorías de la discapacidad y los orígenes de la opresión de las personas discapacitadas en la sociedad occidental.** *In* BARTON, Len (Org.). Discapacidad y sociedad. Madrid: Morata, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 2 ed, São Paulo: LTr, 2003.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores:** atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

\_\_\_\_\_. **O princípio da fraternidade e os princípios do meio ambiente do trabalho.** *In* OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.) Temas de Direito e Processo do Trabalho. v. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 227-248.

\_\_\_\_\_. **Aspectos gerais do contrato de trabalho e da relação de emprego.** *Revista Justiça do Trabalho*, ano 29, nº 338, fev./2012. p. 68-97.

BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do direito:** os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Inclusão:** construção na diversidade. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004. *Apud* LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTr, 2006.

BERNHARD, Agnes. **Elementos do conceito de fraternidade e de direito constitucional.** In CASO, Giovanni. CURY, Afife. CURY, Munir. SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. (org.) Direito e fraternidade: ensaios, prática forense. Anais do Congresso Internacional no ano de 2005 em Roma “Relações no Direito: qual espaço para a fraternidade?” São Paulo: Cidade Nova: LTr, 2008.

BOSCHETTI, Ivanete. **Seguridade social no Brasil:** conquistas e limites à sua efetivação. Disponível em [http://www.egem.org.br/arquivosbd/basico/0.505783001251746904\\_ivanete\\_boschetti\\_unidade\\_i.pdf](http://www.egem.org.br/arquivosbd/basico/0.505783001251746904_ivanete_boschetti_unidade_i.pdf)> Acesso em 01.06.2015.

BRANDÃO, Cláudio. **Meio ambiente do trabalho saudável:** direito fundamental do trabalhador. Disponível em [http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA\\_NOVA/REVISTAS%20TRTR-RJ/049/11\\_REVTRT49\\_WEB\\_CLAUDIO.PDF](http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRTR-RJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PDF)> Acesso em 21.01.2014.

BRASIL. **Código Civil.** Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)> Acesso em 18.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em 08.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 19.08.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de junho de 2008.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm)> Acesso em 22.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm)> Acesso em 11.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em 11.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em 12.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)> Acesso em 23.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm)> Acesso em 30.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 14.10.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 8.162, de 18 de dezembro de 2013.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8162.htm#art9](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Decreto/D8162.htm#art9)> Acesso em 23.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)> Acesso em 23.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 142, de 8 de maio de 2013.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp142.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp142.htm)> Acesso em 09.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.169, de 4 de dezembro de 1962.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4169.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4169.htm)> Acesso em 23.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm)> Acesso em 23.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm)> Acesso em 23.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)> Acesso em 09.12.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)> Acesso em 17.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em 11.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm)> Acesso em 10.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8899.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm)> Acesso em 23.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)> Acesso em 08.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10048.htm)> Acesso em 12.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)> Acesso em 12.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10216.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10216.htm)> Acesso em 07.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm)> Acesso em 10.12.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)> Acesso em 23.04.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm)> Acesso em 23.04.2015.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL.** Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/>> Acesso em 10.03.2015.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). Instrução Normativa nº 20 de 26 de Janeiro de 2001.** Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-20-de-26-01-2001.htm>> Acesso em 30.11.2014.

\_\_\_\_\_. **MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012.** Disponível em



<<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-98-de-15-de-agosto-de-2012.htm>> Acesso em 11.03.2015.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). **Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003.** Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/portaria-n-1-199-de-28-10-2003.htm>> Acesso em 30.11.2014.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO (MTE). **Recomendação nº 168 da OIT.** Disponível em <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/legislacao\\_2\\_2.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_2.asp)> Acesso em 01.12.2014.

\_\_\_\_\_. **Portal da Saúde** – Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em <<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/cidadao/entenda-o-sus>> Acesso em 10.03.2015.

\_\_\_\_\_. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Súmula 377.** Disponível em <[https://ww2.stj.jus.br/docs\\_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013\\_34\\_capSumula377.pdf](https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2013_34_capSumula377.pdf)> Acesso em 18.03.2015.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Exposição de motivos da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho.** Disponível em <[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29280/1943\\_clt\\_exposicao\\_motivo.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1)> Acesso em 14.03.2015.

BUBLITZ, Michelle Dias. **Pessoa com deficiência e teletrabalho:** um olhar sob o viés da inclusão social – reflexões à luz do valor social do trabalho e da fraternidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

CAMINO, Carmen. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos:** O exercício da resistência na trincheira da Constituição. *In* Temas de direito e processo do trabalho.

OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 17-46.

CANGUILHEM, Georges. **O Normal e o Patológico**. 6ª.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

CARVALHAL, Ana Paula. **Judicialização do direito à saúde – STA-AGR 175**. In O Supremo por seus assessores. HORBACK, Bastide. FUCK, Luciano Felício. (coord.) 1 ed. São Paulo: Almedina, 2014. p. 213-218.

CARVALHO, Maria Luisa. **Pessoas com Deficiência e Trabalho**: (im)possibilidades da inclusão no capitalismo de acumulação flexível. Disponível em <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-pessoascom.pdf>> Acesso em 17.03.2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus. 2008.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo, LTr, 1944.

CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual**: inclusão trabalhista - Lei de Cotas. São Paulo, LTr, 2012.

COLIN, Paul. *Apud* MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010.

CONGRESSO EM FOCO. **Roberta Kaufmann**: “Cotas estimulam discriminação reversa”. Entrevista publicada em 26 de maio de 2008, concedida à Renata Camargo. Disponível em <<http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/roberta-kaufmann-cotas-estimulam-discriminacao-reversa/>> Acesso em 30.11.2014.

COURTINE, Jean-Jacques. **O corpo anormal** - história e antropologia culturais da deformidade. In COURTINE, Jean-Jacques; CORBIN, Alain; VIGARELLO, Georges. (Ed.). História do corpo. São Paulo: Vozes, 2006. v. III.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **A dimensão do princípio da dignidade e a relação de trabalho.** In SARLET, Ingo Wolfgang. MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. FRAZÃO, Ana de Oliveira. (coord.) Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 76-96.

COUTINHO, Maria Chalfin. KRAWULSKI, Edite. SOARES, Dulce Helena Penna. **Identidade e trabalho na contemporaneidade:** repensando articulações possíveis. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400006)> Acesso em 29.05.2014.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais.** 2<sup>a</sup>.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. **Vocabulário jurídico.** Rio de Janeiro: Forense, 2003.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH). Disponível em <<http://www.dudh.org.br/>> Acesso em 05.10.2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DICIONÁRIO MICHAELIS. Editora Melhoramentos. Disponível em <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php>> Acesso em 08.12.2014.

DINIZ, Débora. **O que é Deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DINIZ, Débora. MEDEIROS, Marcelo. SQUINCA, Flávia. **Reflexões sobre a versão em Português da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade**

e **Saúde**. Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro, nº 10, vol. 23, p. 2507-2510, Out. 2007.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do Direito do Trabalho contemporâneo**. In Temas de direito e processo do trabalho. OLIVEIRA, Cinthia Machado de. DORNELES, Leandro do Amaral D. de. (org.) vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013. p. 63-99.

FERNANDES, Fábio de Assis F. **O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho**: o Ministério Público do Trabalho e o licenciamento ambiental trabalhista. Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, vol. 3, p. 496-519, set, 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da língua portuguesa**. 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FIORAVANTE, Tamira Maira. MASSONI, Túlio de Oliveira. **Ações afirmativas no Direito do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 69, p. 464-473, abr/2005.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FLORIDA, Richard. **A ascensão da classe criativa**. Porto Alegre, RS: L&PM, 2011.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Decreto n. 3.298/99 e a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**. *Apud* LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FORTES, Simone Barbisan. PAULSEN, Leandro. **Direito da seguridade social: prestações e custeio da previdência, assistência e saúde.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005.

FRANÇA. **Code du travail.** Disponível em <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>> Acesso em 29.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 87-517, de 10 de julho de 1987.** Disponível em <<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000512481>> Acesso em 30.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 2005-102 de 11 de fevereiro 2005.** Disponível em <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000809647>> Acesso em 29.11.2014.

FRASER, Nancy. **Justice interruptus.** New York: Routledge, 1997.

FRASER, Nancy. HONNETH, Axel. **¿Redistribución o reconocimiento?: un debate político-filosófico.** Ediciones Morata: Madrid, 2006.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO. **Prevenção do racismo no local de trabalho** - Resumo. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias: Luxemburgo, 1996.

GARCIA SERRANO, Carlos. MALO, Miguel Ángel. **Discapacidad y absentismo.** Análisis empírico sobre seis países europeos. In ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Revista Internacional del Trabajo. vol. 133, nº 3, p. 499-515, 2014.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo.** Campinas: UNICAMP, 2010. Tese (Doutorado em Economia), Instituto de Economia, 2010. Disponível em

<<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000782607>> Acesso em 15.10.2014.

GATJENS, Luis Fernando Astorga. **Disability and human rights in Latin America**. Texto publicado em 2004. Disponível em <[http://www.disabilityworld.org/06-08\\_04/news/humanrights.shtml](http://www.disabilityworld.org/06-08_04/news/humanrights.shtml)> Acesso em 27.09.2014.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **Meio Ambiente do Trabalho: precaução e prevenção**. Revista CEJ, Brasília, Ano XVI, n. 56, p. 50-58, jan./abr. 2012.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp009217.pdf>> Acesso em 02.08.2013.

HABERMAS, Jürgen. **A Inclusão do Outro**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

HANDICAP INTERNATIONAL. **Os quatro modelos**. Disponível em <<http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/6-deficiencia/61-o-que-e-deficiencia/611-os-quatro-modelos.html>> Acesso em 15.10.2014.

HARRIS, Alison. ENFIELD, Sue. **Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations**. Oxfam and Action Aid on Disability and Development (*ADD*). Oxford, 2003.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Editora 34, 2003.

\_\_\_\_\_. **Observações sobre a reificação.** Revista de Ciências Sociais Civitas, v. 8, n. 1, jan.-abr. 2008. p. 68-79.

\_\_\_\_\_. **Reificación:** un estudio em la teoría del reconocimiento. 1 ed. Buenos Aires: Katz, 2007.

\_\_\_\_\_. **Trabalho e reconhecimento:** tentativa de uma redefinição. Revista Civitas, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan.-abr. 2008.

INSTITUT MONTAIGNE. **Les oubliés de l'égalité des chances.** Disponível em <<http://www.institutmontaigne.org/fr/publications/les-oublies-de-egalite-des-chances>> Acesso em 29.11.2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010.** Disponível em <[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/99/cd\\_2010\\_resultados\\_gerais\\_amostra.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/99/cd_2010_resultados_gerais_amostra.pdf)> Acesso em 03.12.2014.

LAZZARIN, Sonilde Kugel. **A Revitalização do Princípio da Fraternidade:** Elemento Norteador das Relações Interprivadas Laborais na Sociedade Contemporânea. 1ª. ed. Saarbrücken, Germany: AV Akademikerverlag GmbH & Co. KG (Brasil: Novas Edições Acadêmicas), 2013. v. 1.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho:** a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006.

LORENZETTI, Ricardo Luis. **Teoria da decisão judicial:** fundamentos de direito. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

LUDWIG, Rosana Beraldi Beveranço. **Criminalização do preconceito**. Recusa na admissão do trabalhador portador de deficiência. Revista Genesis, nº 26. Curitiba: Editora Genesis, nov./1992. p. 191-198.

MANUAL SOBRE A LEGISLAÇÃO EUROPEIA ANTIDISCRIMINAÇÃO. Disponível em [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao\\_discrimina%C3%A7ao\\_POR.pdf](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/nao_discrimina%C3%A7ao_POR.pdf)  
Acesso em 04.10.2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Ministério Público e a pessoa portadora de deficiência**. Revista do Ministério Público do Trabalho, nº 22, ano 11, Brasília, set. 2001.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5 ed. São Paulo: LTr, 2013.

MILARÉ, Édis. **Direito do Meio Ambiente**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); UNICAMP. **Aspectos conceituais da vulnerabilidade social**. Brasil, 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010.

OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1988.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2010.



OLIVER, Michael. BARNES. Colin. **Disabled People and Social Policy**: from exclusion to inclusion. London: Longman, 1998.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência**. Disponível em <[http://cac.php.unioeste.br/projetos/pee/m\\_gra/nor\\_equ.php](http://cac.php.unioeste.br/projetos/pee/m_gra/nor_equ.php)> Acesso em 11.12.2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição OIT e Declaração de Filadélfia**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>> Acesso em 22.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Convenção 155**. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>> Acesso em 10.06.2014.

\_\_\_\_\_. **Convenção 161**. Serviços de Saúde do Trabalho. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/node/507>> Acesso em 11.06.2014.

\_\_\_\_\_. **Diretrizes sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho**. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/diretrizes\\_sobre\\_gestao\\_364.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/safework/pub/diretrizes_sobre_gestao_364.pdf)> Acesso em 21.01.2014.

\_\_\_\_\_. **Discriminação no Trabalho**: Mecanismos de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit\\_igualdade\\_racial\\_05\\_234.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_05_234.pdf)> Acesso em 27.04.2015.

\_\_\_\_\_. **Gestão de questões relativas a deficiência no local de trabalho**: repertório de recomendações práticas da OIT. Disponível em <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_deficiencia.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_deficiencia.pdf)> Acesso em 20.01.2014.

\_\_\_\_\_. **Igualdade no trabalho:** um desafio contínuo. Disponível em <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/igualdade%20no%20trabalho\\_relatorio%202011\\_707.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/igualdade%20no%20trabalho_relatorio%202011_707.pdf)> Acesso em 22.01.2014.

\_\_\_\_\_. **O que é o trabalho decente.** Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>> Acesso em 02.08.2013.

\_\_\_\_\_. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência:** um guia para as organizações de trabalhadores. Brasília: CORDE, 1994.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF).** Disponível em <[http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF\\_port\\_%202004.pdf](http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf)> Acesso em 06.10.2014.

\_\_\_\_\_. **Constituição da Organização Mundial da Saúde.** Disponível em <<http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>> Acesso em 26.05.2014.

\_\_\_\_\_. **International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps.** Disponível em <[http://whqlibdoc.who.int/publications/1980/9241541261\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/1980/9241541261_eng.pdf)> Acesso em 17.12.2014.

\_\_\_\_\_. **Relatório mundial sobre deficiência.** Disponível em <[http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9788564047020\\_por.pdf?ua=1](http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9788564047020_por.pdf?ua=1)> Acesso em 05.12.2014.

PADILHA, Norma Sueli. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho:** direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. Rev. TST, Brasília, nº 4, vol. 77, p. 231-258, out/dez 2011.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PIKETTI, Thomas. **O capital do século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. Brasília: Corde, 1996.

RAIOL, Raimundo Wilson Gama. **Acessibilidade física, educação, saúde e trabalho**: integrantes do mínimo existencial indispensável às pessoas com necessidades especiais, à luz dos direitos humanos e de fundamentos constitucionais, na era da globalização. *In* Direitos humanos e democracia inclusiva. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 303-329.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho**. Coimbra: Editora Almedina, 2000.

REIS, Daniela Muradas. **Discriminação nas relações de trabalho e emprego**: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. *In* BARZOTTO, Luciane Cardoso (org) Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Livraria do Advogado: 2011. p. 15-33.

RIO GRANDE DO SUL. **Consolida a legislação relativa à pessoa com deficiência no Estado do Rio Grande do Sul**. Disponível em <<http://www.mprs.mp.br/dirhum/legislacao/id4486.htm>> Acesso em 19.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Constituição do Estado do Rio Grande do Sul**. Disponível em <<http://www2.al.rs.gov.br/dal/LinkClick.aspx?fileticket=dqD9RmsBuJs%3d&tabid=3683&mid=5359>> Acesso em 19.03.2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.228, de 06 de julho de 1994.** Disponível em <[http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.asp?Hid\\_IdNorma=12892](http://www.al.rs.gov.br/Legis/M010/M0100099.asp?Hid_IdNorma=12892)> Acesso em 19.03.2014.

ROCHA, Júlio César de Sá. **Direito Ambiental do Trabalho: Mudança de Paradigma na Tutela Jurídica à Saúde do Trabalhador.** São Paulo: LTr, 2002.

ROMITA, Arion Sayão. **Conceito objetivo de subordinação.** In Arquivos do Ministério da Justiça, Ano 1, nº 148, outubro/dezembro, 1978. Rio de Janeiro, Ministério da Justiça. p. 75-87.

\_\_\_\_\_. **Trabalho do deficiente.** Revista Consulex, nº 5, São Paulo, maio/2000.

SANTOS, Carlos Eduardo E. B. dos. **A fraternidade como elemento e plena eficácia dos direitos do trabalho.** In Fraternidade como categoria jurídica. Organizadores: Luiz Antonio de Araujo Pierre (*et alii*). Vargem Grande Paulista, São Paulo: Editora Cidade Nova, 2013. p. 145-158.

SANTOS, Helio. **Desafios para a construção da democracia no Brasil.** In SOUZA, Jessé (org.). Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil – Estados Unidos. Brasília: Paralelo 15, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental?** Revista Nacional de Reabilitação, ano IX, n. 43, mar./abr. 2005.

\_\_\_\_\_. **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** In Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003, p. 12-16.

\_\_\_\_\_. Entrevista concedida para a Revista Integração, Ano 8, p. 8-10, 1998. Disponível em

<[http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sasaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17](http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&id=108:entrevista-com-romeu-kazumi-sasaki-realizada-pela-secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto&catid=6:educacao-inclusiva&Itemid=17)> Acesso em 06.12.2014.

\_\_\_\_\_. **Inclusão:** acessibilidade no lazer, trabalho e educação. Revista Nacional de Reabilitação (Reação), São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.

\_\_\_\_\_. **Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão.** Revista Nacional de Reabilitação, julho/agosto de 2004. Disponível em <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=12916>> Acesso em 24.11.2014.

\_\_\_\_\_. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão.** Mídia e Deficiência. Agência de Notícias dos Direitos da Infância e da Fundação Banco do Brasil. Brasília, 2003. 160-165.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça.** São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SENNET, Richard. Entrevista concedida para Guilherme Freitas, publicada em 11.08.2012. Disponível em <<http://oglobo.globo.com/blogs/prosa/posts/2012/08/11/temos-que-valorizar-diferenca-entrevista-com-richard-sennett-459740.asp>> Acesso em 28.06.2014.

\_\_\_\_\_. **Respeito:** A formação do caráter em um mundo desigual. Rio de Janeiro: Record, 2004.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** o conceito de pessoa com deficiência e sua aplicação jurídica. Curitiba: Juruá, 2013.

SIMÃO NETO, Calil. **Ações Afirmativas e Inclusão Social:** uma correta compreensão sobre as Cotas Universitárias. Doutrinas Essenciais de Direitos

Humanos. vol. 4, p. 1202-1223, Ago/2011.

SILVA, Otto Marques. **A Epopeia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo: CEDAS, 1987.

TAYLOR, Charles. **Multiculturalismo: examinando a política de reconhecimento.** Lisboa: Instituto Piaget, 1997.

UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION (UPIAS). **Founding Statement.** 1974. Disponível em <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-UPIAS.pdf>> Acesso em 23.09.14 2014.

\_\_\_\_\_. **Fundamental Principles of Disability.** 1976. Disponível em <<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>> Acesso em 24.09.2014.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

VALLESCAR, Diana. **Interculturalidad y cristianismo.** Nuevo Diccionario de Teología. Madrid: Trotta, 2005.

VERONESE, Josiane Rose Petry. **A academia e a fraternidade: um novo paradigma na formação dos operadores do direito.** In VERONESE, Josiane Rose Petry; OLIVEIRA, Olga Maria B. Aguiar. (Org.). **Direitos na pós-modernidade: a fraternidade em questão.** 1ed. Florianópolis: FUNJAB, 2011. v. 1. p. 109-132.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas.** 12 ed. São Paulo: LTr, 2014.

VIEIRA, Paulo de Tarso Souza de Gouvêa. **O meio ambiente do trabalho e os princípios da prevenção e da precaução.** Disponível em

<[www.tst.jus.br/documents/.../aed71f40-a063-4725-9709-b72c81c4f65e](http://www.tst.jus.br/documents/.../aed71f40-a063-4725-9709-b72c81c4f65e)> Acesso em 17.01.2014.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

VISIÉRE, Laurent. **Relaciones laborales em los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas**. In ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Revista Internacional del Trabajo. vol. 117, nº 3, p. 371-390, 1998. Sobre o trabalho protegido na Inglaterra: BRITISH ASSOCIATION FOR SUPPORTED EMPLOYMENT. Disponível em <<http://base-uk.org/>> Acesso em 24.03.2015.

ZIMMER, Carolina Mayer Spina. **A discriminação e a relação de emprego**: uma análise na perspectiva do trabalho da mulher. In OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. (org.) Temas de Direito e Processo do Trabalho. v. 1. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. p. 179-207.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Trad. Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1999.

## DECISÕES JUDICIAIS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). **Recurso especial** nº 1.179.987 - PR (2010/0026227-2). Relator Ministro Jorge Mussi. Data do Julgamento 13.09.2011. Disponível em <<https://ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1087814&tipo=0&nreg=201000262272&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20110926&formato=PDF&salvar=false>> Acesso em 28.03.2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança** nº 164-19.2014.5.12.0000. Relator Walmir Oliveira da

Costa. Acórdão publicado em 13.02.2015. Disponível em <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=252426&anoInt=2014>> Acesso em 18.03.2015.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná 9ª Região (TRT9). **Recurso Ordinário** nº 98906-2005-001-09-00-6. Relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão. Disponível em <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9890600&digitoTst=28&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0001&submit=Consultar>> Acesso em 16.03.2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná 9ª Região (TRT9). **Recurso Ordinário** nº 24535-2012-014-09-00-1. Relatora Márcia Domingues. Disponível em <[http://www.trt9.jus.br/internet\\_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5650965&procR=AAAS5SADEAAJ4ICAAG&ctl=14363](http://www.trt9.jus.br/internet_base/publicacaoman.do?evento=Editar&chPlc=5650965&procR=AAAS5SADEAAJ4ICAAG&ctl=14363)> Acesso em 30.03.2015.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região (TRT2). **Recurso Ordinário** nº 2054008420055020. Relator Francisco Ferreira Jorge Neto. Acórdão publicado em 17.05.2013. Disponível em <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=554879>> Acesso em 23.03.2015.