

**UNICESUMAR – CENTRO UNIVERSITÁRIO CESUMAR**

**DILVANETE MAGALHÃES ROCHA**

**PESSOA COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO PROFISSIONAL:  
UM DIREITO DE PERSONALIDADE**

**MARINGÁ - PR**

**2016**

**DILVANETE MAGALHÃES ROCHA**

**Pessoa com deficiência e inclusão profissional:  
um direito de personalidade**

**2016**

DILVANETE MAGALHÃES ROCHA

PESSOA COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO PROFISSIONAL:  
UM DIREITO DE PERSONALIDADE

Dissertação apresentada à UniCesumar - Centro  
Universitário Cesumar como requisito parcial para  
obtenção do título de mestre em Direito no  
Mestrado em Ciências Jurídicas. Orientadora:  
Profa. Dra. Leda Maria Messias da Silva.

MARINGÁ

2016

DILVANETE MAGALHAES ROCHA

PESSOA COM DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO PROFISSIONAL:  
UM DIREITO DE PERSONALIDADE

Dissertação apresentada à UniCesumar - Centro  
Universitário Cesumar como requisito para  
obtenção do título de mestre em Ciências Jurídicas.

Aprovado em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Leda Maria Messias da Silva  
Orientadora - UNICESUMAR

---

Prof. Dr. Ivan Dias Motta  
Membro - UNICESUMAR

---

Prof. Dr. Henrique Garbellini Carnio  
Membro convidado – FadisP/SP

MARINGÁ - PR

2016

Dedico este trabalho aos meus filhos Luiza e João Paulo, que caminharam comigo na realização de mais um sonho.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus: *“Tudo posso naquele que me fortalece” Fl.4:13*

Ao meu pai Carmelino e à minha mãe Elizabete, que na simplicidade nos ensinaram que: o estudo, trabalho e a honestidade dignificam o homem.

Às minhas irmãs Dilva, Dilcia, Darci, Dilma e Delma e seus familiares que nos difíceis momentos me ampararam.

Ao meu irmão Dilmar, que me pegava no colo e atravessava a rua principal de Mandaguaçu quando eu vinha da escola ainda uma menininha de 5 (cinco) anos.

Aos meus alunos, pessoas com deficiência, que me ensinaram a essência do amor, solidariedade e compromisso.

Aos meus amigos, graças a Deus, muitos e insubstituíveis.

Agradeço especialmente à minha orientadora, Professora Dra. Leda Maria Messias da Silva, pela paciência, pelas horas dedicadas a este trabalho e pelo conhecimento a mim repassado.

Agradeço ainda à UNICESUMAR, aos funcionários e aos professores pela atenção, dedicação e pelo aprendizado adquirido.

*“Nas seções da indústria há postos para todos e, se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos do que cegos para lugares. O mesmo se pode dizer em relação a outros aleijados. Em todos esses ofícios, o homem que hoje é objeto de compaixão da caridade pública pode ganhar a sua vida com o mesmo direito do operário mais hábil e robusto.”*

*Henry Ford, 1925.*

ROCHA, Dilvanete Magalhães. **A pessoa com deficiência e inclusão profissional: um direito de personalidade**. 2016. 148 folhas. Dissertação de Conclusão de Curso de Mestrado em Direito. UNICESUMAR– Centro Universitário Cesumar, Maringá, 2016.

## RESUMO

O objetivo deste trabalho é investigar as dificuldades para a inserção, integração e permanência das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, à luz dos direitos da personalidade. Utilizar-se-á o método dedutivo, e instrumentos de pesquisa bibliográfica. Os resultados desta pesquisa apontaram que a inclusão verdadeira não ocorre, uma vez que todas as ações voltadas para tal fim se pautam em concepções histórico-culturais que focam na incapacidade da pessoa com deficiência e não em provocar uma mudança em uma sociedade não inclusiva, como é o caso da brasileira. Portanto, esta pesquisa permitiu concluir que, se faz necessária a implementação de políticas públicas diretamente voltadas para a conscientização da sociedade no sentido de modificar as concepções acerca da capacidade laboral da pessoa com deficiência, para garantir efetivamente seu direito à diferença. A Lei de Cotas possui cerca de vinte anos e o estudo da inclusão não é novidade, porém, imprescindível continuar investigando esta questão até que a inclusão seja algo corriqueiro e não coercitivo. Esta pesquisa constitui uma importante e rica fonte de informação com relevância acadêmica em razão dos entraves ainda existentes, mas, também, das propostas que aqui se apresentam, a fim de minorar o problema.

**Palavras-chave:** Pessoa com deficiência. Dignidade Humana. Lei de Cotas. Inclusão Profissional.



ROCHA, Dilvanete Magalhães. **The person with disabilities and professional inclusion: a personality right.** 2016. 148 pages. Final Masters Dissertation in Law Masters Course. UNICESUMAR–Centro Universitário Cesumar, Maringá – Paraná, Brazil, 2016.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to investigate the difficulties of insertion, integration and retention of disabled people in the formal labor market, in the light of personal rights. This research will use the deductive method, and also bibliographic search. The results of this research showed that the real inclusion does not occur, since all actions for this purpose are guided in historical and cultural concepts that focus on the inability of the disabled person rather than induce to change a non-inclusive society, such as Brazil. Therefore, this research concluded that, it is necessary to implement public policies directly aimed to the awareness of society to modify the conceptions of work capacity of people with disabilities, to effectively guarantee their right to difference. The Quota Law is about twenty years old and the study of inclusion is not new, however, it is essential to continue investigating this issue until the inclusion is commonplace and not coercive. This research is an important and rich source of information with academic relevance due to the remaining obstacles in society, and also because of the proposals demonstrated in order to ease the problema.

**Key words:** Disabled person. Human dignity. Quota Law. Professional inclusion.

## **LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS**

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CDPD – Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

CF – Constituição Federal

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LDBEN – Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional

LOAS – Lei Orgânica da Assistência Social

MDS – Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

OIT – Organização Mundial do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

OMS – Organização Mundial de Saúde

PcD – Pessoa com Deficiência

SCO – Sociedade Civil Organizada

UE – União Europeia

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>A PESSOA HUMANA E SUA PROTEÇÃO</b>	<b>15</b>
2.1	PESSOA	15
2.2	DIGNIDADE HUMANA	19
2.2.1	Dignidade da pessoa humana na Constituição Federal brasileira	24
2.3	PRINCÍPIO DA IGUALDADE	27
<b>3</b>	<b>DIVERSIDADE E PESSOA COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>35</b>
3.1	DIVERSIDADE, IGUALDADE E VULNERABILIDADE	35
3.2	PESSOA COM DEFICIÊNCIA	44
3.2.1	Conceito	44
3.2.2	Terminologia	53
3.3	ORIGEM HISTÓRICA DA EXCLUSÃO	56
<b>4</b>	<b>O TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b>	<b>61</b>
4.1	DIREITOS DA PERSONALIDADE	61
4.2	O DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO COMO UM DIREITO DE PERSONALIDADE	67
4.2.1	O sentido do trabalho	68
4.2.2	O meio ambiente de trabalho e a garantia do direito ao trabalho da pessoa com deficiência	72
4.3	A LEI COMO ÚNICO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO	74
4.3.1	O Artigo 93 da Lei 8.213/91	80
4.3.2	Empregadores e o Sistema de Cotas	83
4.3.3	Habilitação e Reabilitação profissional	84
4.3.4	O Menor Aprendiz	86
4.3.5	Inclusão profissional <i>versus</i> Benefício de Prestação Continuada	87
<b>5</b>	<b>ENTRAVES NO PROCESSO DE INCLUSÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E PROPOSTAS PARA GARANTIA DO DIREITO AO TRABALHO</b>	<b>92</b>
5.1	MODELOS ESTRANGEIROS DE INCLUSÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM EFICIÊNCIA	92
5.1.1	Visão da OIT sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho	92
5.1.2	Modelo de inclusão da União Europeia	94
5.1.3	Modelo de inclusão português	97
5.1.4	Modelo de inclusão norte-americano	99
5.2	BREVES CRÍTICAS À LEI DE COTAS E O DESAFIO DE INCLUIR	101
5.3	PROPOSTAS E SUGESTÕES DE MELHORIA PARA A EFETIVA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	105
5.3.1	Políticas Públicas	112
5.4	O DIFÍCIL CAMINHO DA VERDADEIRA INCLUSÃO	117
<b>6</b>	<b>CONCLUSÕES</b>	<b>129</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>140</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Há pouco mais de 20 anos, o Brasil reconhecia, em sua Constituição, como fundamento e objetivo da República e também no que se refere à ordem econômica, o princípio da dignidade da pessoa humana. Tem-se, com isso, declaradas as garantias fundamentais de toda pessoa, isto é, da “humanidade”. Assim, o fato de nascer homem é que iguala todos perante a lei.

Contudo, esse processo de “humanizar o homem” não se realiza por conta própria, ou seja, não é fruto de leis naturais que ocorrem independentemente da vontade humana. Ao contrário, a humanidade do homem é luta diária e complexa que exige, e muito, a atuação do Direito.

Dessa forma o Direito é um instrumento de estímulo e direcionamento social que tem como motivo de existir o objetivo de auxiliar cada pessoa na efetivação dessa humanidade, além da felicidade, que é busca infinita de todo homem. Em suma, todos os outros direitos do homem derivam e dependem com princípio do reconhecimento, do respeito e da defesa dos seus direitos da personalidade.

Os direitos da personalidade são expressão do homem como sujeito de direitos e deveres, e a promoção concreta dessa humanidade não está no homem, mas sim no reconhecimento social e nas ações desenvolvidas por essa sociedade para favorecê-la.

Em outras palavras, não se devem confundir direitos da personalidade com a noção de personalidade em si. Muitos outros autores defendem que a personalidade não é um direito, pois asseguram que ela dá suporte aos direitos e deveres que dela nascem. Contudo, quando falamos das minorias e grupos vulneráveis, a afirmativa acima é discutível, já que em quase todos os aspectos o que vemos é a negação de sua existência. No caso, as pessoas com deficiência são os “Cidadãos Invisíveis”.

O que significa que a pessoa com deficiência, em muitos casos, está privada da própria personalidade, já que sua existência está condicionada ao conceito de homem que a família, a escola, a igreja, o mundo do trabalho e o governo têm interiorizados.

Parte-se, então, da premissa de que os direitos da personalidade para as minorias, no caso da pessoa com deficiência, nascem do seu direito a uma personalidade, a ser singular, a pensar e agir por si quando possível, a viver e a interagir sempre num contexto social, material e de relações concretas e reais.

Tem-se que o trabalho é um dos elos mais eficazes e verdadeiros entre a pretensão legal dos direitos da personalidade e a vida cotidiana da pessoa com deficiência, pois o valor

que estas atribuem ao trabalho está diretamente ligado à ideia de ajudar o outro, de serem respeitados, reconhecidos e recompensados social e economicamente.

Inúmeras pesquisas já constataram que, para as pessoas com deficiência, o fato de estarem trabalhando traz sentimentos de alegria, de felicidade e de bem-estar. Tudo porque o trabalho gera valor social, traduzido na diminuição do estigma de ser tido como improdutivo e até mesmo incapaz.

Mesmo diante de uma constatação tão relevante, aos indivíduos segregados a possibilidade de uma vida ativa plena, especialmente no mundo do trabalho é infelizmente cerceada pelo preconceito que invariavelmente segue na frente da realidade, definindo o outro baseado em estereótipos, delimitando as possibilidades e impossibilidades. Melhor, dizendo a pessoa real some e é representada e visualizada na sua deficiência.

Assim, o que se observa contemporaneamente é a complexidade e a dificuldade da inclusão social da pessoa com deficiência no mundo formal de trabalho, no qual impera a competição, a produção acelerada, a eficiência máxima, a perfeição e a beleza. Dessa forma, parece uma utopia acreditar na possibilidade de conviver com as deficiências. As indagações que se vislumbram nesse contexto são: é possível conviver com essas diferenças? A inclusão verdadeira conseguirá ultrapassar os limites de uma utopia?

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho hoje é feita através da lei de cotas, que se mostra insuficiente. Visando a sua efetivação, deve-se destacar o campo das ações afirmativas e políticas públicas, as quais devem ser desenvolvidas pelo Estado para a composição da igualdade e concretização da humanização do homem, traduzida no reconhecimento da dignidade humana, legalmente expressa nos direitos fundamentais e, conseqüentemente, nos direitos de personalidade. Ressalta-se que tal processo não se realiza espontaneamente.

Dessa forma, este estudo propõe uma análise no sentido de discutir as políticas públicas organizadas visando à inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho para além da Lei de Cotas.

Atualmente, já se constatou que a imposição de contratar não é suficiente para alcançar a igualdade pretendida. Assim, é importante refletir e compreender o procedimento da inclusão social da pessoa com deficiência, conhecer as contradições e os valores que permeiam a sociedade contemporânea, pois toda a sociedade é responsável por cada pessoa humana. Dessa forma, é fundamental delimitar o campo de atuação e as ações das pessoas e das instituições sociais a serem promovidas no cotidiano, que concretizam o sentido da vida para todos.

Para tal, primeiramente, buscou-se estudar a pessoa e a tutela concedida pelo ordenamento jurídico brasileiro a todas as pessoas por meio dos princípios de igualdade e de dignidade humana.

Posteriormente, passou-se a estudar a diversidade humana em conjunto com a história da exclusão daqueles que são “diferentes”, para fundamentar que todos devem ser protegidos pelo ordenamento jurídico, pelo Estado e pela sociedade, independentemente de serem ditos “normais” ou não.

Depois de ultrapassada a questão da diversidade, estudar-se-á a relação entre o trabalho e as pessoas com deficiência, para verificar como é feita essa inclusão no Brasil e se ela pode ser considerada eficaz, bem como para comparar brevemente com as políticas de inclusão adotadas na União Europeia, em Portugal e nos Estados Unidos.

Por fim, no último capítulo, a pesquisa se conduzirá para o tema de inclusão das pessoas com deficiência de forma eficaz no mercado formal de trabalho. Isso porque, apesar de existir legislação que trata da inclusão desses profissionais, verificou-se que a lei não é, por si só, suficiente, uma vez que não atende seu objetivo primordial. A inclusão verdadeira não ocorre, uma vez que todas as ações para tal fim se pautam em concepções histórico-culturais que focam na incapacidade da pessoa com deficiência, e não na sociedade não inclusiva.

Assim, a contribuição maior para o problema da pesquisa, que é tentar se chegar à verdadeira inclusão, ocorre quando o estudo volta-se às propostas e sugestões para modificar a realidade da questão no Brasil e proporcionar reflexão e novos debates sobre o tema da inclusão no ambiente de trabalho.

O método utilizado foi o dedutivo, bem como foram utilizados instrumentos de pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e legal.

Cabe ressaltar que esses temas são recorrentes nos estudos do direito, porém, pela sua própria relevância, haja vista que traz em seu bojo discussões sobre dignidade, direitos fundamentais, direitos de personalidade, interesse social, sociedade inclusiva, cultura, autonomia, diversidade, entre outros, uma vasta literatura tem sido produzida e não se esgota por promover novos “olhares” e “vozes” na discussão sobre o a luta histórica do homem na vida em sociedade, principalmente na autorealização como pessoa.

## 2 PESSOA HUMANA E SUA PROTEÇÃO

O Homem é, sem dúvida, o sujeito do direito, protegê-lo em sua integralidade é, pois, um dever de todos. No entanto, o que se tem observado é que, na atualidade, está ocorrendo um deslocamento dessa centralidade do homem nos objetivos das ações para uma posição periférica e de igualdade com as demais criaturas. Pode-se observar tal tendência nas pesquisas de material genético e até na efetivação de normas ecológicas. Em ambos os casos, o homem é descaracterizado da sua superioridade pela condição humana e igualado às demais criaturas.

A proteção da pessoa humana que é o que se deseja, ou seja, favorecer o desenvolvimento da pessoa em todas as suas dimensões, começando pelo corpo matéria e avançando para suas potencialidades mais intrínsecas, como valores e sentimentos. Não que devamos nos descuidar da natureza e demais elementos que o circundam, mas a centralidade e a valorização humana deve estar latente em todas as ações a fim de que haja a garantia dos direitos de personalidade intrínsecos a todos os seres humanos.

### 2.1 PESSOA

Conceituar pessoa mostra-se uma tarefa complexa, mormente porque esse conceito deve transpassar a simples matéria, ou seja, não estar restrito ao fundamento biológico humano. Isso porque, ao conceituá-la somente com base na biologia, estar-se-ia reduzindo a pessoa a um limite espacial e temporal, e essa condição aprisionaria o homem.

Contudo, definir pessoa é imprescindível, pois é a partir dessa definição que o ordenamento jurídico atribui direitos e impõe deveres aos indivíduos, reconhecendo valores e, principalmente, a possibilidade de ser homem além da sua dimensão material ou física. (XAVIER, 2009, p. 217).

Ao se analisar sob a ótica do Direito Civil brasileiro, pode-se caracterizar *pessoa natural* como “[...] o ser humano enquanto expressão conclusiva do processo biológico que se inicia com a concepção e vai até o nascimento” (BELTRÃO, 2005, p. 19). Entretanto, o conceito de pessoa que se pretende vislumbrar neste estudo vai além do aplicado no ordenamento civil, uma vez que busca a reflexão acerca do homem a partir da filosofia grega, cuja compreensão evolui até o cristianismo.

Percebe-se que, o pensamento jurídico, político e mesmo filosófico moderno acabaram por abandonar o significado de pessoa. Homem e pessoa aparecem como termos

equivalentes na mesma interrogação. Porém, quando se coloca Homem e pessoa como sinônimos, o que acontece é uma confusão de conceitos que gera um esvaziamento da condição de Homem. Isto é, pode-se concluir que dizer que o “Homem é pessoa é nada dizer sobre o Homem” (GONÇALVES, 2008, p.8).

Historicamente, não é pacífico o entendimento sobre a origem do conceito de pessoa, sendo aceito, entre gregos e romanos, que tal conceito originou-se do termo *persona* (máscara usada pelos atores no teatro). Começa a surgir, então, um conceito individual – pessoa – que se contrapõe a um conceito universal – humanidade. Nesse contexto, os filósofos gregos encontravam dificuldades em encontrar uma definição ôntica<sup>1</sup> para pessoa (GONÇALVES, 2008, p. 22 - 23).

A visão do Homem como peça do cosmos, sacrificando a sua individualidade ante a razão da universalidade é o principal fator, senão o exclusivo, para que o conceito de pessoa, na antropologia clássica, não encerre qualquer sentido metafísico. Ou seja, pessoa tem um sentido sóciopolítico e jurídico, na justa medida que designa uma função, um papel de sujeito individual. No entanto, não designa nem identifica qualquer realidade ontológica, ou seja, o homem, na antropologia antiga, não passa de uma *res* bem ordenada. (GONÇALVES, 2008, p.8).

Nessa senda, foi a filosofia clássica grega que reconheceu e apreciou a superioridade do homem. Os filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles afirmaram a singularidade do Homem face aos outros entes, o que levou a filosofia clássica a considerá-lo no centro do cosmos, possuindo um elevado conjunto de perfeições que o colocavam num grau elevado - o mais elevado - na hierarquia dos seres (GONÇALVES, 2008, p.14).

Com a teologia cristã, o conceito *persona* alterou-se substancialmente. Pessoa passou a designar uma realidade substantiva. Gonçalves afirma que a noção de pessoa é, com certeza, uma criação da teologia cristã, já que

[...] o conceito de pessoa aparece ligado, a três grandes questões que, de uma forma ou de outra, o conceito de pessoa ajudou a explicar. A saber: o problema da Santíssima Trindade, o problema da Encarnação do Verbo e o problema da semelhança ontológica entre o Homem e Deus (GONÇALVES, 2008, p. 24).

---

<sup>1</sup> Relativo aos seres. Fonte: <<https://www.priberam.pt/DLPO/%C3%B4ntica>>.



O que o autor pretende explicar é que, quando se aceita que o homem é feito à imagem e semelhança de Deus, imprime-se no homem a superioridade advinda de sua natureza divina.

Dessa forma, pode-se afirmar que a aplicação da noção de pessoa ao Homem é uma conquista cristã. O termo *persona* surge como resposta à pergunta sobre o que é o homem e não como mera distinção de um concreto face ao universal, como na antropologia antiga. Aplicar a noção de pessoa ao Homem, no âmbito da antropologia teológica, significa afirmar que, de alguma maneira, encontra-se na finitude do ser Homem a realidade infinita do “Eu Sou” (GONÇALVES, 2008, p. 45).

No século XVIII, Kant faz com que a pessoa se torne uma noção propriamente filosófica. Esse filósofo construiu um conceito de pessoa fundado na moral racional, independente da religião. Assim, a pessoa seria o homem enquanto ser racional. Em 1785, na obra *Fundamentos da Metafísica dos Costumes*, o filósofo afirma que o homem é um fim em si, é uma pessoa e distingue-se das coisas. Para Kant, considerar o homem como fim em si é considerar cada homem como uma pessoa, isto é, como um valor absoluto, e não como um meio ao serviço de um fim. Assim, o ser racional identifica-se com a razão e tal como esta não deve estar subordinada a condições estranhas, a princípios externos.

Compreende-se, assim, que a pessoa se distingue de tudo o que, sob o nome de necessidades e de inclinações, constitui aquilo a que se chama individualidade. Desse pensamento, Kant retira a máxima do imperativo moral ao ordenar aos homens: “[...] age sempre de maneira que trates a humanidade quer na tua pessoa, quer na pessoa do outro, sempre e ao mesmo tempo como um fim e nunca simplesmente como um meio” (KANT, 2013, p. 28). Assim, tal premissa deve ordenar a conduta humana, quer individual quer coletiva e prescreve, ao mesmo tempo, o respeito por si e o respeito pelos outros.

Partindo do pressuposto da valoração humana sobre todas as coisas, muitos autores fizeram suas considerações sobre o homem pessoa ou pessoa humana, destacando a necessidade de reconhecer reciprocamente tal condição de “ser pessoa” em todos os homens indistintamente.

José Afonso da Silva ressalta que todo o ser humano, sem distinção, é pessoa pois é:

[...] um ser espiritual, que é, ao mesmo tempo, fonte e imputação de todos os valores. Consciência e vivência de si próprio, todo ser humano se reproduz no outro como seu correspondente e reflexo de sua espiritualidade, razão por que desconsiderar um pessoa significa em última análise desconsiderar a si próprio. Por isso é que pessoa é um centro de imputação jurídica, porque o Direito existe em função dela e para propiciar seu desenvolvimento (SILVA, 1998, p. 90).

Para Capelo de Souza, pessoa é

[...] o ser humano na integralidade das suas dimensões. “Pessoa” é o corpo e espírito, o qual abrange não apenas um dimensão individual (assente no valor individual de cada um) mas também uma dimensão comunicativa (que se reconduz ao valor social, assente na possibilidade de comunicação e contratualização) (CAPELO DE SOUZA, 2011, p. 561).

Essa dimensão individual e dimensão comunicativa que o autor aborda supracitado articulam-se num todo coerente, pois o “eu” só faz sentido na relação com o “outro”. Em outras palavras, enquanto indivíduo, o homem reconhece a si próprio como sujeito, mas é somente ao ser inserido na sociedade que é fonte de valores comuns que ele se realiza plenamente, entretanto, não perdendo com isso sua individualidade (GOMES, 2008, p. 26).

Nas palavras de Eduardo Vera Cruz, “só o homem é pessoa”. O mesmo autor acrescenta que:

De todas as formas de vida na terra o homem tem uma dignidade única que lhe confere um estatuto jurídico exclusivo, pois o Direito é uma criação do homem para o homem, no imenso espectro de implicações que a afirmação comporta. Só o homem pode proteger com direitos os outros seres da criação (CRUZ, 2010, p. 211).

A pessoa é o ser humano na integralidade das suas dimensões, afirma Vasco Duarte de Almeida e descreve:

Mais do que um corpo vivo, servido pelas informações do genoma, do sistema neuro-endócrino e do comportamento biológico, mais também do que um indivíduo, o que supõe, além do organismo, a consciência de si, a intencionalidade e a inteligência deliberativa e emocional, o direito tende a considerar o homem como sujeito ético (ALMEIDA, 2008, p. 628).

Assim, percebe-se que a pessoa é dotada de exclusividade dentre as formas de vida na terra. Nesse mesmo sentido, Gonçalves conclui que “pessoa é aquele ente que, em virtude

da especial intensidade do seu acto de ser, auto-possui a sua própria realidade ontológica, em abertura relacional constitutiva e dimensão realizacional unitiva” (GONÇALVES, 2008, p. 64).

Portanto, pode-se aduzir que todo ser humano é pessoa e que sua superioridade é um valor exclusivo e inerente a todos. Em outras palavras, a condição própria do homem enquanto ser, independentemente de origem, raça, etnia, gênero, idade, condição econômica, orientação sexual, credo religioso, convicção política, completude de corpo físico ou intelectual, define-o como pessoa.

Dessa forma, resta claro que a exclusão social de que sofrem as pessoas com deficiência é uma violação de seus direitos de personalidade, que devem ser resguardados, inclusive o direito a ter um trabalho probo e coerente que o dignifique como ser humano.

## 2.2 DIGNIDADE HUMANA

Baseado no pressuposto de que a dignidade humana é um conceito valioso e com importância crescente em toda legislação mundial, é imprescindível sua compreensão para que se chegue ao cerne deste estudo, assim, convém delinear sua origem e evolução.

Dignidade humana ou *dignitas*, inicialmente, estava ligado ao *status* pessoal de algumas pessoas ou instituições. Dessa forma, tinha dignidade quem tivesse exercido alguma função pública, feito realizações pessoais e se destacado ou, ainda, se possuísse integridade moral. Também foi utilizada para se referir às pessoas que possuíam Poder, como a pessoa do soberano, a coroa ou o próprio Estado. Assim, a dignidade estava ligada à ideia de dever de respeito, honra e deferência, sob pena de sanções civis e penais (BARROSO, 2013, p.14).

Em suma, a dignidade estava relacionada a uma espécie de tratamento diferenciado em um sentido de exclusivo e/ou privilegiado, mormente pelo elevado posto que a pessoa ocupava em uma sociedade hierarquizada. Tal pensamento recaía no entendimento de que poderia haver pessoas mais dignas que outras.

Assim, Barroso, ressalta que a origem das concepções de *dignitas* e de dignidade, como se concebe atualmente, não são derivadas, mas paralelas. Isso porque a atual concepção, ao contrário da antiga, decorre de entendimentos religiosos e filosóficos iniciados com o pensamento clássico, fundado na tradição judaico-cristã, no iluminismo e no período pós Segunda Guerra Mundial. Os alicerces religiosos estão no monoteísmo hebraico, que reconhece a supremacia do homem na sua parte divina, por ser criado à imagem e semelhança

de Deus. Portanto, Deus está em todo homem, vindo daí o dever de respeito, amor e tratamento solidário uns para com os outros. Enfim, de amar ao próximo como a si mesmo (BARROSO, 2013, p. 15).

O Cristianismo exerceu função preponderante para a concepção da dignidade reconhecida no homem. Não se pode negar a contribuição da Igreja para o pensamento universal de que todos os homens são iguais. É o que se depreende ao estudar o texto bíblico do apóstolo Paulo:

Os judeus pedem sinais miraculosos, e os gregos procuram sabedoria; nós, porém, pregamos a Cristo crucificado, o qual, de fato, é escândalo para os judeus e loucura para os gentios, mas para os que foram chamados, tanto judeus como gregos, Cristo é o poder de Deus e a sabedoria de Deus. Porque a loucura de Deus é mais sábia que a sabedoria humana, e a fraqueza de Deus é mais forte que a força do homem (BÍBLIA SAGRADA, 1 Coríntios 1:22-25).

O pensamento helenístico<sup>2</sup> da época pregava que a escravidão era instituição natural e centrava-se na desigualdade inata à espécie humana.

Depois desse pensamento, surge o cristianismo afirmando que todos os seres humanos foram criados à imagem e semelhança de Deus, sendo, assim, filhos de um mesmo pai, provocando uma revolução no pensamento naquele momento histórico.

Contudo, não se pode deixar de mencionar que, apesar da inegável contribuição do cristianismo e da Igreja Católica para o desenvolvimento da dignidade humana como valor intrínseco, em muitos momentos da história da humanidade essa mesma igreja foi autora e conivente com muitas barbaridades cometidas contra a “divindade” do outro.

Portanto, no campo da filosofia, as contribuições advindas firmam-se na consideração de que a dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca a todos os seres humanos e é esse valor que o diferencia dos outros “seres”.

Bidart, por exemplo, afirma que, para que se possa falar sobre dignidade humana, deve-se ter em mente que ela é inerente ao ser humano, à sua essência e natureza. Em outras palavras, tem que se ter como verdade filosófica que o homem é um ser que possui essência ou natureza. Disso se tira uma indagação: o homem é natureza ou somente história? Ele tem

---

<sup>2</sup> O helenismo foi uma política de fusão de diferentes culturas, principalmente a grega, a persa e a egípcia. Entre outras ações, Alexandre desposou a princesa da Pérsia e incentivou o casamento de seus soldados com mulheres orientais. Ao mesmo tempo, criou novos centros urbanos (Alexandria, Antioquia, Pérgamo) irradiadores da cultura clássica e Oriental. Bibliotecas, estudos científicos, obras filosóficas, teorias matemáticas e esculturas representavam os maiores dos avanços empreendidos pela cultura helenística. Fonte: <<http://www.mundoeducacao.com/historiageral/periodo-helnistico.htm>>.

natureza ou somente tem história? Subsiste e permanece em seu ser a natureza ou somente transcorre através de uma vida sem suporte ontológico? (BIDART, 1989, p.87).

Ao se destringir a ideia de Bidart, verifica-se que, embora na atualidade seja quase unânime que a dignidade do homem é inerente a seu ser, foram muitas as indagações sobre tal ideia. O autor continua explicando que é válido o questionamento acerca de que homens “são” ou “valem”. Isso porque, para que algo tenha valor, é necessário que “seja” valor, no sentido de “ser” (essência e natureza) de valor. Assim, o homem receberá o atributo de sua dignidade por ser homem, ter natureza e essência de homem. Quem não é homem (ausência ontológica de ser) não pode se revestir do atributo dignidade.

Nesse sentido, Bidart fundamenta que:

A pessoa humana se concebe assim como um ser de eminente dignidade caracterizado por sua razão e por sua liberdade, comenta Peces-Barba. E acrescenta: trata-se do direito a ser considerado como ser humano, como pessoa, quer dizer, como ser de eminente dignidade, o que se compadece com a ideia de Legaz y Lacambra: há um direito absolutamente fundamental para o homem, base e condição de todos os demais: o direito a ser reconhecido sempre como pessoa humana. Daí flui sua dignidade (BIDART, 1989, p. 87).

A dignidade, portanto, está vinculada à natureza do homem, pelo fato de que este reúne em sua essência todos os requisitos necessários para ser reconhecido e tutelado como pessoa humana.

Ainda analisando as bases filosóficas de dignidade humana como atualmente se concebe, é importante trazer à baila os escritos de Marco Túlio Cícero, orador e estadista romano, que utilizou pela primeira vez a expressão “dignidade humana” associada à razão e à capacidade de tomar livremente decisões morais, dando, assim, aspecto filosófico puro ao termo (BARROSO, 2013, p. 16).

Com o discurso “Oração Sobre Dignidade do Homem”, Giovanni Picco, mais conhecido como Conde de Mirandola, dá início ao humanismo renascentista, que começa a afastar a filosofia da religião. Em seus escritos, Pico Della Mirandola destaca a importância do homem buscar o conhecimento, bem como coloca o homem e a razão como centro do mundo. Cumpre destacar que essa foi uma das características limítrofes entre o fim da Idade Média e o início da Idade Moderna, no que tange o delineamento de concepção de dignidade humana (BARROSO, 2013, p. 16).

Posteriormente, com o surgimento do Iluminismo, no século XVIII na Europa, que defendia o uso da razão (luz) contra o antigo regime (trevas) e pregava a busca pela razão,

conhecimento e liberdade, esse período supera as barreiras dos dogmas religiosos dominantes na sociedade medieval e o conceito de dignidade humana, tendo a figura do homem no centro, e ganha espaço. A ciência se desenvolve, tem início a cultura dos direitos individuais que influenciam as revoluções liberais na França e nos Estados Unidos (BARROSO, 2013, p. 16).

Toda essa ebulição de ideais iluministas influenciam Immanuel Kant, que traz para a humanidade pensamentos bastante elaborados, destacando que as coisas têm preço, já o homem é dotado de dignidade. Em suas palavras:

No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Uma coisa que tem um preço pode ser substituída por qualquer outra coisa equivalente; pelo contrário, o que está acima de todo preço e, por conseguinte, o que não admite equivalente, é o que tem uma dignidade (KANT, 2013, p.140).

Nesse contexto, tem-se que a dignidade é um atributo de todos os seres humanos, Dessa forma, é dotada de irrenunciabilidade e inalienabilidade. A dignidade está ligada ao homem mormente por sua natureza humana. Assim, não pode lhe ser concedida ou retirada voluntariamente. Não é fruto de conquista pessoal ou mérito. A dignidade humana somente deve ser reconhecida e tutelada.

Impera ainda mencionar que o marco histórico que fundamentou a concepção atual de dignidade humana foram as barbaridades vivenciadas pelo homem durante a Segunda Guerra Mundial. Esses acontecimentos trouxeram cicatrizes que a humanidade não consegue apagar, porém repudia até não mais poder no presente e deseja afastar do seu futuro. Com isso, a dignidade humana, como defesa do homem como valor supremo, passou a constar tanto no discurso político, bem como foi incorporado no ordenamento internacional e como princípio nas legislações de inúmeros Estados pelo mundo (BARROSO, 2013, p. 22), dentre tais, o Brasil.

Acerca dos textos internacionais, destaca-se a Carta das Nações Unidas (1945)<sup>3</sup> e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)<sup>4</sup> entre outros tratados e pactos não menos importantes elaborados na luta pela promoção de humanidade.

A Carta das Nações Unidas traz em seu texto, direitos e deveres para toda a humanidade no intuito de manter a paz e a segurança no mundo, fomentar relações cordiais entre as nações, promover progresso social, melhores padrões de vida e a efetivação dos

---

<sup>3</sup> Ver mais em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/onu-carta.html>>.

<sup>4</sup> Ver mais em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>.

direitos humanos. Esse documento é considerado um marco na história mundial e tem como uma de suas maiores preocupações a proteção dos direitos humanos.

Já a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, confirmou mundialmente a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, ao elencar direitos basilares de todos os seres humanos. Ressalta-se o artigo primeiro que elege a dignidade como resultado da promoção da igualdade entre os homens. Tal declaração é, pois, um instrumento jurídico para promover e preservar valores superiores de uma sociedade.

Contemporaneamente, verificam-se reflexos de tais documentos, por exemplo, pode-se citar a função social das figuras jurídicas, que visa à interpretação e à aplicação dos institutos jurídicos baseados no solidarismo ético, ou seja, no espírito de justiça, e não no simples regramento. Atualmente, a interpretação das normas legais sofre influência direta dos fatos sociais e valores éticos. Assim, os instrumentos jurídicos buscam incessantemente o respeito ao homem, tutelando por princípio a sua dignidade (BARROSO, 2013, p. 22).

A evolução histórica, resumidamente apresentada, faz-se necessária, pois dá informações sobre o conteúdo e os alicerces do conceito de dignidade da pessoa humana. Ademais, aponta para a imprecisão do conceito que, como se observou, sofre influência da diversidade de ideais tão aparentes na sociedade de hoje.

Diversos autores declaram a dificuldade em chegar a um conceito único, abrangente e claro acerca da dignidade humana. Contudo, não se pode fugir de uma definição para dignidade humana, posto que a existência humana é dinâmica e por isso requer atividade concreta de toda humanidade para efetivar os valores que a vida digna prescinde.

Dessa forma, Alexandre de Moraes enfatiza que o homem tem um valor próprio, não podendo ser convertido em objeto. Para esse autor, a dignidade humana

[...] é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos (MORAES, 2002, p. 128-129).

Para destacar a dignidade como valor jurídico universal, Walber de Moura Agra, afirma este instituto

[...] representa um complexo de direitos que são inerentes à espécie humana; sem eles, o homem se transformaria em coisa, res. São direitos como a vida, lazer, saúde, educação, trabalho e cultura que devem ser propiciados pelo Estado e, para isso, pagamos tamanha carga tributária. Esses direitos servem para densificar e fortalecer os direitos da pessoa humana, configurando-se como fundante da ordem jurídica (AGRA, 2002, p. 100).

Nesse sentido, estabelecer um conceito de dignidade humana, ainda que este se encontre imperfeito ou incompleto, faz-se necessário. Isso porque ele será o princípio fundamental norteador do Estado na realização de ações para a concretização do que se pretende proteger primariamente, que é a pessoa humana.

Portanto, pode-se afirmar que a dignidade é um valor intrínseco, inerente a todo ser humano individual e concreto, que iguala todos os homens em todos os tempos e espaços. Ademais, independe de classe social, características físicas, fatores culturais ou intelectuais. Dessa forma, a dignidade humana é anterior ao Direito e não prescinde do mesmo para existir, ou seja, os homens têm dignidade pelo fato de serem pessoa. A condição de ser humano é pressuposto fundamental e isonômico para ter a dignidade reconhecida.

Outrossim, com a evolução histórica, consegue-se perceber a origem e o conceito da dignidade humana e seu enraizamento nos ordenamentos jurídicos ao redor do mundo. Assim, passar-se-á a analisar como se deu essa influência e a fixação desse preceito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.

Ademais, os direitos de personalidade, os quais são inerentes a todo ser humano, visam a garantir a dignidade da pessoa humana, tema este de suma importância para a temática da presente pesquisa.

### 2.2.1 A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal do Brasil

A evolução do conceito de dignidade contribuiu para a mudança nos ordenamentos dos países. Destarte, quando se trata do direito constitucional doméstico dos países, a dignidade foi primeiramente mencionada na Constituição do México (1917) e na Constituição alemã (1919) seguidos por quase todos os Estados democráticos espalhados pelo mundo.

Muitos autores afirmam que é possível encontrar resquícios de direitos humanos nas constituições brasileiras anteriores à de 1988.

Nesse sentido, a primeira Constituição brasileira, datada de 1824, cujo artigo 179, *caput*, tutelava inviolabilidade dos Direitos Cíveis e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que têm por fundamento a liberdade, a segurança individual, a propriedade, dentre outros. Os



incisos XIX e XXXI do mesmo artigo garantem diversos direitos, como a proibição da tortura e a garantia de socorros públicos (BRASIL, 1824, *web*).

Na Constituição de 1891, tem-se o instituto do *habeas corpus* no artigo 72. Ainda observa-se a menção direta e rotineira da expressão “dignidade humana” na jurisprudência da época (BRASIL, 1891, *web*).

A Constituição de 1934, por sua vez, inova com um capítulo intitulado “Dos Direitos e das Garantias Individuais” (Cap. II). O artigo 115 do mesmo diploma também assegura que a “ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna” (BRASIL, 1934, *web*). Tal título também está presente nas constituições de 1937 (art. 122 e seguintes).

Em 1946, o Capítulo II traz os Direitos e Garantias Fundamentais, no qual a dignidade também está presente no artigo 145, parágrafo único, que estabelece: “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social” (BRASIL, 1946, *web*).

Já na Constituição de 1967 encontra-se não apenas a ideia, mas também a própria expressão “dignidade humana” em seu artigo 157, inciso II, que prescreve: “valorização do trabalho como condição da dignidade humana” (BRASIL, 1967, *web*). Esse diploma certamente sofreu influência da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 e da positivação do princípio pela constituição alemã de 1949.

É importante mencionar ainda que a expressão “dignidade”, nas constituições anteriores às de 1988, estão relacionadas ao conceito de “trabalho”, em função da socialização do Estado liberal. Isso porque surgem no campo da “Ordem econômica”, mais vinculado ao conceito de trabalho, não podendo-se afirmar que a dignidade tinha, na época, um sentido universal como contemporaneamente se concebe.

A Constituição brasileira de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, preocupou-se em elencar princípios fundamentais, declarando que a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito e tem como alicerce a dignidade da pessoa humana.

Ingo W. Sarlet afirma que o reconhecimento expresso da dignidade no ordenamento como um dos fundamentos do Estado Democrático (e social) de Direito, o constituinte de 1987/88, deu direção, finalidade e justificação do poder estatal e do próprio Estado. Isso porque assim “reconheceu expressamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o homem constitui a finalidade precípua, e não o meio da atividade estatal” (SARLET, 2004, p. 102).

Nesse sentido, Popp e Parodi destacam que “[...] a busca pela promoção da dignidade do ser humano como paradigma valorativo supremo, cláusula geral delimitadora de toda norma, relação e ato jurídico é o grande sustentáculo do sistema constitucional” (POPP E PARODI, 2008, p. 203).

Tal inclusão trata-se, como defendem alguns autores, da verdadeira juridização do valor humanista. O ser humano e seu bem-estar são elevados ao patamar máximo para onde devem convergir todas as ações do Estado e até mesmo dos particulares.

Quando um ordenamento jurídico de um Estado Democrático de Direito estabelece a dignidade da pessoa como “fonte ética” para os direitos, as liberdades e as garantias pessoais e os direitos econômicos, sociais e culturais são garantidos. Corroborando com esse pensamento, afirma Jorge Miranda:

A Constituição, a respeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado (MIRANDA, 1998, p. 166).

Ainda a respeito da dignidade humana como princípio constitucional, José Afonso da Silva afirma que:

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. [...] Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana (SILVA, 2005, p. 105).

O que o autor pretende dizer é que um Estado que tem como princípio fundamental a Dignidade da pessoa humana direciona todo seu ordenamento jurídico para a promoção da realização do homem. Sob a luz de tal princípio, o sistema jurídico deve ser interpretado.

Como anteriormente mencionado, a dignidade humana destaca a superioridade do homem sobre todas as demais coisas ou relações, sendo que o enquadramento em tal posição faz-se, pelo fato de nascer pessoa humana, vedada qualquer discriminação.

A valoração do ser humano e sua ascensão sobre as outras coisas e criaturas devem passar no dia a dia de um conceito ético para ações concretas do Estado e da sociedade. Impõe a ambos o reconhecimento, a proteção e o respeito.

Proteger os direitos dos homens, garanti-los no plano interno e internacional é a máxima da era dos direitos a que se refere Norberto Bobbio (BOBBIO, 2004, 100-110).

É nessa direção que a Constituição Federal caminhou ao estabelecer princípios fundamentais, deixando claro que o Brasil estrutura-se em um Estado Democrático de Direito que elege promover a dignidade humana.

Corroborar tal estrutura a positivação interna dos direitos humanos ao elencar, já no artigo 5º, os direitos e deveres individuais e coletivos tratados como direitos fundamentais de 1ª, 2ª e 3ª dimensão.

Portanto, a evolução dos diplomas internacionais positivados em constituições ou declarações de direitos sugere que, contemporaneamente, é dever do Estado não só garantir a liberdade, a igualdade e a solidariedade, mas colocar o cidadão desprotegido em contato com elas, fornecendo meios para o seu exercício. São as prestações positivas, consequência do Estado Social para todos.

Destaca-se, aqui, a precária voz e vez das minorias. Pode-se afirmar com veemência que somente a partir da participação efetiva do Estado é que o direito poderá se concretizar. Não se trata, portanto, de exigir uma abstenção do Estado para que o direito não sofra interferência, tal como a primitiva ideia de liberdade, mas exatamente o contrário, está-se diante de uma típica necessidade de intervenção do Estado para a composição da igualdade.

A dignidade é uma preocupação constitucional e objetivo do direito. Ambos desejam sua efetivação tanto na coletividade, quanto nos tratos individuais decorrentes das relações entre particulares de forma a proteger a personalidade humana.

### 2.3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

A igualdade é, ao mesmo tempo, objeto de discussão e fim colimado de toda sociedade. Busca-se equidade entre os homens ou, pelo menos, uma minoração das desigualdades. Com certeza, o princípio da igualdade é tema complexo que envolve várias ciências, como a política, a filosofia, a sociologia e o direito para sua interpretação.

Sabe-se que o princípio da igualdade é assegurado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Sobre ele, Celso Ribeiro Bastos assevera: “É o princípio da igualdade um dos de mais difícil tratamento jurídico. Isto em razão do entrelaçamento existente no seu bojo de ingredientes de direitos e elementos metajurídicos” (BASTOS, 1995, p. 164).

Na verdade, o conceito de igualdade sempre gerou discussão na doutrina. Para alguns autores, são as diferenças que caracterizam a espécie humana, e não a igualdade. Essas

peças defendem que o Estado não consegue favorecer igualmente todos os cidadãos, assim, diante das diferenças existentes, somente a igualdade perante a lei pode ser efetivada. Portanto, ao aplicar a lei ao caso concreto, deve-se fazer a adequação necessária para garantir tratamento idêntico às pessoas diferentes.

Diante de tamanha subjetividade que o princípio da igualdade oferece, é importante e necessário retomar a influência da filosofia sobre a concepção contemporânea de isonomia.

Destarte, o cristianismo proclamou a igualdade e a fraternidade, assim todos os homens teriam os mesmos direitos. Aristóteles, por sua vez, trouxe a ideia de igualdade relacionada à justiça distributiva. Segundo esse filósofo, um Estado justo deve tratar todos com igualdade, e seus indivíduos não se devem lesar reciprocamente em seus direitos. Para ele, todavia, se as pessoas não são iguais, não devem receber coisas iguais (NICZ, 2008, p. 2).

Na visão aristotélica-tomista<sup>5</sup>, justiça é dar a cada um o que é seu, segundo certa igualdade. Isso significa dizer que, na visão de Aristóteles, nem todas as pessoas eram consideradas cidadãos, uma vez que muitos não possuíam, nem exerciam direitos. Em outras palavras, alguns cidadãos tinham direito de participar da sociedade e da vida política enquanto outros não o tinham, dada a sua condição de seres inferiores, como era o caso dos escravos (NICZ, 2008, p. 3).

Cumprido destacar que a concepção de igualdade de Aristóteles deve ser traduzida aos olhos do autor para não estimular uma visão simplista dos seus conceitos. Isso porque esse

---

<sup>5</sup> A concepção tomista de justiça, distinta da teoria do direito, revela nítida influência de Cícero e de Aristóteles, em que a justiça é definida como um hábito pelo qual o homem, por vontade constante e perpétua, dá a cada um o que lhe pertence. Ela se divide em duas partes: justiça distributiva, que confere coisas diversas a pessoas diversas, na proporção da sua dignidade pessoal e justiça comutativa (corretiva), que diz respeito ao proceder dos indivíduos uns para com os outros, e aos ajustamentos a serem feitos no caso da prática de atos impróprios ou ilegais. Como Aristóteles, Aquino sustenta que a igualdade implícita no conceito de justiça distributiva não é mecânica, mas sim uma igualdade proporcional.

Segundo Tomás de Aquino, “na justiça distributiva a pessoa recebe tanto mais bens comuns, quanto mais destacada é a sua posição na comunidade. Na justiça corretiva, por outro lado, é preciso igualar coisa com coisa, de maneira aritmética, de sorte que as perdas sofridas por alguém em virtude de um ato danoso possam ser reparadas, retificando-se também o injusto enriquecimento de um em detrimento de outro”.

Na concepção da justiça tomista, Tomás de Aquino avalia a importância do Estado para o homem, assim, Giorgio del Vecchio afirma que “para S. Tomás o Estado é um produto natural e necessário à satisfação das necessidades humanas. Ele deriva da natureza social do homem e existiria independentemente do pecado. O Estado tem, por fim, garantir a segurança dos co-associados e promover o bem comum. O Estado é a imagem de reino de Deus”

É bem verdade que Tomás de Aquino em sua análise de justiça coloca a Igreja em patamar mais elevado que o Estado, e com o passar dos séculos essa concepção sofre transformações em que Igreja tem que se submeter ao Estado. No entanto, o Estado não pode sobrepor-se ao direito natural, tampouco impedir que os homens o tenham, porque o direito natural não é inerente do Estado, mas do homem, em razão das virtudes que o homem recebeu de Deus. Ver mais em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,conceito-de-justica-em-sao-tomas-de-aquino-uma-visao-filosofica-e-teologica,31014.html>>.

filósofo trabalha com o conceito de igualdade junto com o de justiça distributiva<sup>6</sup>, que refletia a realidade da época (NICZ, 2008, p. 3).

Outro filósofo que se destacou ao tratar de igualdade foi Rousseau. Ele destaca a existência de uma desigualdade natural ou física (idade, sexo, constituição corporal etc) e outra denominada moral ou política, oriunda de certos privilégios de alguns podem usufruir sobre outros, pela sua posição social ou condição financeira mais abastada. Essa desigualdade moral ou política era originária de uma convenção consolidada pelos membros da sociedade em forma de um contrato social, que tinha por objetivo a conservação plena dos direitos individuais dos cidadãos. Assim, cada indivíduo abria mão de uma parcela de sua liberdade em prol do outro, porém continuava livre e igual. O Estado, por sua vez, tinha o dever de eliminar os extremos da pobreza e riqueza, de modo que os homens se tornassem iguais (NICZ, 2008, p. 2).

A teoria de Locke também ganhou destaque e muitos adeptos, porque algumas pessoas acreditavam ser ela a teoria que mais atribuía direitos aos homens. Para esse filósofo, as pessoas possuem direitos naturais inalienáveis que não podem ser renunciados por serem todos os homens livres e iguais (OLIVEIRA; GOMES, 2007, p. 232).

Os movimentos constitucionalistas e revolucionários dos séculos XVIII e XIX, respectivamente, trazem a ideia de igualdade sob o aspecto jurídico.

Não se pode falar em igualdade sem destacar, nesse período, a Revolução Francesa e a figura importantíssima de Emmanuel Joseph Sieyès (1748-1836), que foi o autor do famoso *Qu'est-ce que le Tiers État* (O que é o Terceiro Estado). O referido panfleto que circulou pelas ruas da França influenciou certamente a Revolução Francesa. Sieyès assegura que a soberania pertence à Nação, ao afirmar que “em toda Nação livre – e toda Nação deve ser livre – só há uma forma de acabar com as diferenças que se produzem com respeito à Constituição. Não é aos notáveis que se deve recorrer, é à própria Nação” (SIEYÈS, 2001, p. 113).

Sieyès afirma que através de um Poder político e metajurídico, inato ao novo membro da sociedade: o cidadão. Esse indivíduo substitui o súdito, e os direitos do cidadão devem substituir os privilégios das ordens superiores, declarando-se a igualdade entre todos. Seguindo a linha dos livres pensadores modernos, Sieyès pede também o fim das diferenças

---

<sup>6</sup> A justiça distributiva rege as relações dos poderes públicos em relação aos particulares, obrigando que os bens e encargos sejam repartidos proporcionalmente entre indivíduos que compõem a sociedade. É a igualdade proporcional (NICZ, 2008, p. 3).

entre os seres humanos, nada mais racional, nada mais jusracionalista (SIEYÈS, 2001, p. 114).

Com o tempo, o termo “igual” ou “igualdade” ganha destaque nos textos das Declarações de Direitos que surgiram nesse período. Em 1776, por exemplo, na Declaração de Independência dos Estados Unidos, tem-se que “[...] todos os homens são criaturas iguais...” (DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA DOS ESTADOS UNIDOS, 1776, *web*). Entretanto, é somente com o advento da Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, que se firmou o princípio da igualdade como concebemos atualmente. Esse documento previa que “Os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum” (DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA DOS ESTADOS UNIDOS, 1776, *web*).

Portanto, pode-se afirmar que, nesses documentos internacionais, o que se buscava era a igualdade perante a lei ou igualdade formal, em detrimento da igualdade material. A igualdade pretendida era, então, voltada para o talento e esforço individual. Não se cogitava a participação do Estado como mediador nas realizações de ações para proporcionar concreta igualdade. Corroborava com tal visão unitária da igualdade formal o fato da Declaração de Direitos defender, em um de seus artigos, que a lei era instrumento indispensável para promover igualdade.

Na verdade, as constituições têm muita facilidade de reconhecer a igualdade no seu sentido jurídico-formal: igualdade perante a lei. No Brasil, a atual Constituição, no artigo 5º, *caput*, abre o capítulo dos direitos individuais com o princípio de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (SILVA, 2005, p. 214).

Como já mencionado, o conceito de igualdade é paradoxal. Existe a corrente denominada nominalistas, que pensam que a desigualdade é a característica do universo e, assim, colocam em discussão o artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, ou seja, para estes, os homens nascem e vivem desiguais. Nesse caso, igualdade é tida como um nome sem concretude no mundo real.

Outra vertente, a dos idealistas, defende um igualitarismo absoluto entre as pessoas. Acreditam, em verdade, em uma liberdade natural ligada à hipótese do estado de natureza em que reinava uma igualdade absoluta (SILVA, 2005, p. 214).

Uma outra corrente, a dos idealistas, acredita que os homens são desiguais sob múltiplos aspectos. Defendem, ainda, que é correto definir os homens como criaturas iguais, porque em todos os indivíduos se pode encontrar um mesmo sistema de características específicas. Em suma, o pensamento dos idealistas é o seguinte: se são homens, são iguais ou

não seriam da mesma espécie. A igualdade aqui se revela na própria identidade de essência dos membros da espécie. No entanto, insta salientar que esse fato não afasta a possibilidade de existir desigualdade entre eles (SILVA, 2005, p. 214).

Nas palavras de Carmem Lucia Antunes Rocha:

São desigualdades fenomênicas: naturais, físicas, morais, políticas, sociais etc., e não se aspira uma desigualdade que frustrar e desbaste as desigualdades que semeiam a riqueza humana da sociedade plural, nem se deseja uma desigualdade tão grande e injusta que impeça o homem de ser digno em sua existência e feliz em seu destino. O que se quer é a igualdade jurídica que embasa a realização de todas as desigualdades humanas e as faça suprimimento ético de valores poéticos que o homem possa desenvolver. As desigualdades naturais são saudáveis, como são doentes aquelas sociais e econômicas, que não deixam alternativas de caminhos singulares a cada ser humano único (ROCHA *apud* SILVA, 1998, p. 216).

Dessa forma, o princípio da igualdade não pretende promover uma homogeneização, mas, pelo contrário, objetiva evitar as discriminações.

As Constituições brasileiras sempre descreveram o princípio da igualdade como igualdade perante a lei. No entanto, essa premissa leva a uma concepção inadequada, no sentido de acreditar que a lei trata a todos igualmente sem levar em conta as distinções de grupos. Isso porque tal visão na verdade está fixada apenas na isonomia formal. Contudo, a real pretensão do legislador constituinte era buscar contemplar as diferenças de cada um, sem beneficiar um em detrimento do outro, ou seja, no respeito às diferenças individuais, promover a isonomia material ou na lei. Tanto é verdade que a Constituição de 1988 não se limita a prever apenas a igualdade entre os homens perante a lei, pois reforça tal princípio em outros dispositivos e ainda antevê medidas para sua efetivação.

Na busca dessa igualdade entre todos pretendida pela Constituição do Brasil, é válido diferenciar igualdade de equidade. Nesse sentido, Volnei Garrafa afirma:

A igualdade é a consequência desejada da equidade, sendo esse ponto de partida para aquela. É por meio da equidade, ou seja do reconhecimento das diferenças e das necessidades diversas dos sujeitos sociais, que se alcança igualdade. A igualdade não é mais ponto ideológico visto de forma exclusivamente horizontalizada e que tendia anular as diferenças, mas sim ponto de chegada da justiça social, referencial dos direitos humanos mais elementares, em que o objetivo futuro é o reconhecimento da cidadania (GARRAFA, 2002, p. 38).

Por essa distinção, chega-se à premissa de que a equidade é o objetivo do tratamento equitativo, ou seja, um norte para onde se dirigem as ações para promoção da vida digna para

todas pessoas. Nesse contexto, Alvacir Alfredo Nicz destaca que especificamente o mundo jurídico discute a igualdade através de três concepções diferentes, quais sejam:

1. O princípio da igualdade perante a lei, este com significado meramente formal;
2. O princípio da igualdade perante a lei, todavia, sob uma concepção material; e
3. O princípio da igualdade enquanto projeto real visando a obtenção da igualdade de oportunidades como concretização da ideia de justiça social. (NICZ, 2008, p. 02)

Debruçando-se sobre tais concepções, observa-se que a igualdade perante a lei tem como destinatários o legislador e os aplicadores da lei, no intuito de proteger as pessoas para que sejam tratadas igualmente quando iguais e desigualmente quando desiguais. Dessa forma, essa igualdade assegura que a lei seja aplicada indistintamente a todos.

Na concepção de igualdade material, diferentemente, tem-se que existem mecanismos próprios do Estado para que este possa efetivar a igualdade concreta e real na busca pela proteção dos mais fracos.

E, por fim, no que se refere à igualdade enquanto projeto real na concretização da ideia de justiça social, vislumbram-se as ações do Estado Social ao promover concretamente a inclusão de normas de direitos sociais, como educação, saúde, trabalho, previdência e assistência social, visando a oferecer mais igualdade material entre as pessoas.

Dessa forma, todas as concepções de igualdade positivadas no ordenamento jurídico estão concatenadas para a promoção da igualdade material, mesmo que essa isonomia possa parecer impossível e distante. Dessa análise, percebe-se que o dever do Estado é no sentido de agir para efetivar o princípio da igualdade.

Sobre o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia, Celso Bandeira de Mello concebe que

[...] a lei não deve ser fonte de vantagem ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos. Este é o conteúdo político-ideológico absorvido pelo princípio da isonomia e juridicizado pelos textos constitucionais em geral, ou de todo assimilado pelos sistemas normativos vigentes (BANDEIRA DE MELLO, 2014, p. 10).

Na verdade, diante de um Estado Social, a inclusão de normas de direitos sociais nos ordenamentos jurídicos transpassa o aspecto formal e dá fundamento e impulso para o Estado dar eficácia social no alcance de igualdade material ou real.



Com a pretensão de colocar todos os indivíduos de uma sociedade em equidade de oportunidades, o princípio da igualdade, muitas vezes, tem sido aplicado no sentido de beneficiar uns em detrimento de outros. A princípio, tal procedimento pode parecer censurável, entretanto se justifica como instrumento para igualizar os desiguais e socorrer os mais necessitados.

Nesse sentido, é muito comum acreditar que promover igualdade é proibir toda e qualquer forma de discriminação em razão de qualquer condição ou diferença. Entretanto, discriminar é legítimo quando o intuito é avançar da igualdade meramente formal (perante a lei) para a igualdade material. Para tanto, é possível a concessão de privilégios e/ou discriminações, objetivando chegar à igualdade de fato, pois o dever do Estado, nesses casos, é tratar desigualmente os indivíduos para igualá-los.

Assim, percebe-se que o Estado deve, com uma postura ativa, conduzir a luta pelo combate à desigualdade, impondo medidas que gerem novos comportamentos sociais. Tais medidas são denominadas “ações afirmativas”.

Nesse cenário, Joaquim B. Barbosa Gomes conceitua ações afirmativas como:

Um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e emprego (GOMES, 2001, p. 40).

Cibelle Linero Goldfarb acrescenta que as ações afirmativas:

[...] constituem as políticas e os programas implementados tanto pelo Poder Público como por particulares com vistas a dar iguais oportunidades aos chamados “grupos minoritários”, nos quais são incluídos os negros, as mulheres, as pessoas com deficiência, dentre outros. Tais grupos, por razões históricas e culturais, ficaram muito tempo privados do gozo de direitos reconhecidos a todos (como direito ao trabalho e à educação) (GOLDFARB, 2009, p.115).

Portanto, conclui-se que as ações afirmativas se fazem necessárias, posto que a maioria das discriminações é de cunho cultural, ou seja, foram desenvolvidas ao longo da história. Portanto, em razão disso, essas discriminações são difíceis de ser resolvidas apenas através de leis coercitivas. Dessa forma, é notório que o combate à discriminação deve superar a edição de normas proibitivas e avançar para o uso de medidas e políticas estatais e

privadas, visando minorar os efeitos que as discriminações causaram concretamente na vida dos grupos minoritários, favorecendo em especial novas condutas sociais.

Enfim, os princípios da dignidade e da igualdade são valores fundamentais do Estado brasileiro, na concretização dos ideais democráticos, ou seja, efetivação de uma sociedade “para todos”. Para tanto, é necessário deixar a abstração das normas e garantir, no dia a dia, o direito à vida familiar, à saúde, à educação de qualidade, ao trabalho, ao lazer, à acessibilidade, entre outros. Na verdade, todos os direitos fundamentais da pessoa humana encontram-se atrelados à sua personalidade mormente pela condição humana.

### 3 DIVERSIDADE E PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A diversidade é visível em qualquer sistema ou grupo. Entretanto, é notório que, mesmo nos dias de hoje, alguns grupos mais vulneráveis ainda encontram-se segregados e não são incluídos na sociedade.

Ao longo da história, observa-se um vasto processo de exclusão social, político e econômico das pessoas com deficiência, que solidificou um quadro de negação aos direitos fundamentais das mesmas. No cotidiano, este fato significa diferenciação de oportunidades e falta de condições para uma vida digna, se comparadas às demais pessoas.

Por esta razão, este capítulo pretende conceituar e esclarecer questões acerca da diversidade, igualdade, pessoas com deficiência, exclusão e vulnerabilidade.

#### 3.1 DIVERSIDADE, IGUALDADE E VULNERABILIDADE

A diversidade é um fenômeno comum e se manifesta em toda natureza. A humanidade concretiza-se na diversidade, pois é extremamente distinta, tanto em aspectos físicos quanto culturais. Reconhecer a diversidade é ponto crucial da experiência humana. Prova disso é que existem registros antigos que comprovam essa busca, ressaltando a importância de tal conceito para o homem.

Josildeth Gomes fundamentada no livro “Nós e os outros: A reflexão francesa sobre a diversidade humana”, do historiador e filósofo Tzvetan Todorov, assevera:

Nos mitos de origem, a distinção entre “nós” e os “outros” é essencial, uma espécie de pedra fundamental para a construção da identidade dos grupos que os construíram. Tal distinção, no entanto, está sempre a contrapor um “nós”, de criação divina, portador dos atributos que identificam os humanos, e os “outros” são exatamente o seu oposto, a sua negação. Os “outros” não apenas se diferenciam de “nós”, como são aqueles a quem se nega até mesma condição humana.

[...] Um bom exemplo disso nos vem das narrativas sobre a “descoberta” do Novo Mundo. Afirma-se que quando os espanhóis chegaram às Américas, no fim do século 15, uma grande dúvida surgiu entre eles em relação ao estatuto dos indígenas aqui encontrados. Seriam eles humanos? Teriam alma? Dúvida semelhante, por sua vez, assaltou os indígenas, embora tenha sido expressa em outros termos. É conhecido o episódio em que vários deles tentaram afogar espanhóis, no Mar do Caribe, para ver se morriam (CONSORTE, *web*).

Entende-se, dessa forma, que os esclarecimentos sobre a diversidade humana sempre ressaltaram os aspectos negativos do “outro”, tendo como referência as características positivas, físicas e culturais dos povos sob cujo ponto de vista se refletia a diferença. Chega-se até a negar a qualidade de “humano” aos povos excluídos.

Ainda na atualidade, conviver com a diversidade tem se mostrado um sério problema para a espécie humana. Diferente de representar riqueza, a diversidade é geralmente entendida como grave ameaça externa, fonte constante de desconfiança, empecilho para a realização dos nossos objetivos. Corrobora esse pensamento Josildeth Gomes ao afirmar que “[...] O “outro” é aquilo que nós não somos. Ele coloca em xeque a nossa verdade, questiona os nossos valores, relativiza a nossa identidade. É preciso desqualificá-lo” (CONSORTE, *web*).

Esse processo de desqualificar o “outro” chama-se etnocentrismo, ou seja, aquela visão de mundo que nos autoriza a julgá-los a partir dos nossos valores. Em outras palavras, desqualificar o “outro” significa avaliar os seus modos de ser, fazer e sentir a partir dos nossos modos de ser, fazer e sentir, e é isso que dá origem ao preconceito e à discriminação.

Dessa forma, o preconceito é a atitude que, originada do etnocentrismo, forma-se a partir das representações que se constroem em relação aos outros, informadas pelas referências iniciais. Já a discriminação, por sua vez, é o comportamento efetivo traduzido em ações que põem em prática o preconceito e que levam as pessoas a negar ao outro aquilo que querem só para elas e, conseqüentemente, excluí-los das oportunidades que estão inicialmente ao alcance de todos, mas que, em uma atitude discriminatória, são negadas àqueles que são “diferentes”.

É nesse contexto que paira a proteção da diversidade, pois o pluralismo é um dos principais valores da contemporaneidade. Portanto, deve ser tutelado pelo ordenamento jurídico.

Nesse sentido, Miragem acrescenta que: “O pluralismo que caracteriza os tempos atuais, antes de qualquer outra definição, manifesta-se a partir da noção de tolerância, e no reconhecimento moral e jurídico do direito à diferença” (MIRAGEM, 2015, p. 62).

Assim, é imprescindível que se defenda a diferença para que a igualdade seja efetivada. Ademais, não se deve enxergar a diferença somente como um fato, mas como um direito, que possa ser exercido sem impedir o acesso dos sujeitos aos demais direitos subjetivos que concreta ou potencialmente possa exercer.

Bruno Galindo assinala que a necessidade do devido reconhecimento das diferenças, sejam elas culturais ou sociais, não sugere em uma igualitarização forçada ou assimilacionista, mas passa pelo respeito ao “diferente” como uma espécie de “mínimo

existencial” do princípio da igualdade no ambiente político e social e, por que não dizer jurídico, já que as constituições são o ponto de partida para afirmação dos direitos dos “diferentes” em razão de sua própria diferença (GALINDO, 2015, p. 62).

Ora, conforme já mencionado, a desigualdade é uma característica da natureza e dos seres humanos. Portanto, o que se busca com a igualdade não é a “igualdade de fato”, ou, uma homogeneidade social e cultural, mas sim barrar as discriminações, que são pontos de vistas construídos unilateralmente, partindo de critérios injustos e recheados de questões culturais e históricas.

Nesse mesmo contexto, Hannah Arendt afirma que “A pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha existir. Portanto, a igualdade pressupõe a pluralidade, sem a qual não faria qualquer sentido, não passando de postulado inútil, inadmissível no plano dos direitos” (ARENDR, 1981, p. 16).

Dessa forma, o direito à diferença é um fator preponderante na proteção dos grupos denominados como vulneráveis<sup>7</sup>. Isso porque esses grupos já são discriminados naturalmente pela sociedade, em razão de pré-conceitos estabelecidos por fatores histórico-culturais. Acerca das minorias e grupos vulneráveis, passa-se a conceituá-los e tentar compreendê-los a partir desse momento.

Assegura Elida Séguin que minorias e grupos vulneráveis não são sinônimos. Nesse sentido, as primeiras (minorias) seriam os grupos que ocupam uma posição de não-dominância no país que vivem. Já os grupos vulneráveis podem ser constituídos por um grande número de pessoas, quantitativamente falando, como mulheres, idosos, crianças, pessoas com deficiência. São grupos vulneráveis, pois não têm poder, mas tem cidadania e elementos que podem transformá-los em minorias (SÉGUIN, 2002, p. 12).

Nilson Tadeu Reis Campos e Silva também faz uma diferenciação bastante interessante entre minorias e grupos vulneráveis. Afirma o autor que “[...] as minorias são grupos autoidentificados e (des)qualificados juridicamente pelo baixo ou inexistente reconhecimento efetivo de direitos por parte dos detentores do poder” (SILVA, 2010, p. 141). Assim, as minorias só existem porque são estigmatizadas e inferiorizadas por outros. Essa linha aborda-as relacional e processualmente, focalizando os processos de discriminação efetuados por grupos dominantes.

---

<sup>7</sup> Importa salientar que alguns autores defendem a ideia de que as pessoas com deficiência fazem parte dos grupos vulneráveis, enquanto outra corrente doutrinária os classifica como minorias. Para este estudo, entende-se que são grupos vulneráveis.

Para o mesmo autor, grupos vulneráveis são como os agrupamentos de pessoas que, “[...] não obstante ter sido reconhecido seu *status* de cidadania, são fragilizados na proteção de seus direitos e, assim, sofrem constantes violações a sua dignidade” (SILVA, 2010, p. 115).

Contudo, tal diferenciação não é imprescindível, posto que, no dia-a-dia ambos os grupos sofrem a discriminação e são vítimas da intransigência.

É importante destacar que, nos grupos dos vulneráveis, é comum que os pertencentes não tenham sequer a consciência de que estão sendo discriminados ou que seus direitos não estão sendo respeitados. Em outras palavras, a maioria não sabe sequer que têm direitos.

No ordenamento jurídico brasileiro, a questão da diversidade está atrelada ao princípio da igualdade, já que um Estado Democrático de Direito tem o dever de assegurar a todos a participação na sociedade, afastando qualquer forma de discriminação. É o que se depreende do artigo 3º, da Constituição Federal do Brasil que elenca os objetivos fundamentais do Estado. O inciso I traz a finalidade de construir uma sociedade livre, justa e solidária e o inciso IV, a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, *web*).

Dessa forma, percebe-se que é nítido que o direito brasileiro defende e protege a diversidade, uma vez que a regra constitucional determina que não haja marginalização ou discriminação em qualquer aspecto.

Como já mencionado, é histórica e incessante a busca dos homens pela igualdade, entretanto, contemporaneamente, diante do reconhecimento da diversidade, vislumbra-se que se mostra imprescindível defender a diferença para que a igualdade se concretize.

Bruno Galindo destaca que é necessária a aceitação das diferenças para a efetivação do princípio da igualdade pois

[...] o principio da igualdade, a partir das perspectivas de sua materialização, precisa de um redimensionamento para considerar os tratamentos desigualitários, não como objeto de discriminação excludente, mas, ao contrário, como formas de incluir setores sociais desfavorecidos. Isso exige um reconhecimento da diferença não somente como fato, mas como um direito que possa ser exercido sem obstacular o acesso de seu sujeito ao demais direitos subjetivos que efetiva ou potencialmente possa exercer (GALINDO, 2015, p. 44).

O reconhecimento da diferença é, então, um pressuposto para a realização da igualdade material, que se faz através de medidas constitucionais e jurídicas. Ademais, a promoção da diferença é um fator essencial na tutela dos direitos dos grupos vulneráveis.

A existência do direito à diferença envolve a percepção de que nenhuma pessoa necessita enquadrar-se em padrões de “normalidade” culturalmente estabelecidos, para exercer seus privilégios de ser cidadão. Em outras palavras, as diferenças não podem ser obstáculos para o acesso aos bens jurídicos essenciais à vida digna, conforme corrobora Galindo:

Igualdade de oportunidades (inclusive com a “discriminação positiva” corretiva de desigualdades fáticas), alimentação, saúde e educação, p. ex., não podem estar ausentes deste “mínimo”. É a igualdade material relativa potencialmente realizada pelo reconhecimento do direito à diferença (GALINDO, 2015, p. 51).

Nesse contexto, é importante mencionar que o direito à diferença se distingue da simples tolerância ao diferente. Isso porque, geralmente, tolerar está associado à equivocada ideia de que, embora o diferente esteja mesmo na contramão da “normalidade”, resignadamente ele é compreendido.

Sidney Madruga assevera que a tolerância ao ser humano diferente não significa que

[...] se deva suportá-lo como se representasse algum estorvo ou que esse ato de tolerância possa ser traduzido numa espécie de boa ação daquele que tolera. Ao revés, esse tipo de resignação moral só iria realçar um pseudosuperioridade de um coletivo sobre o outro, baseada numa falsa premissa de que o diferente pensa, age e se apresenta de forma equivocada (MADRUGA, 2013, p. 101).

O direito à diferença é, portanto, a aceitação, o compartilhamento e reconhecimento de direitos interiorizados e exteriorizados em ações concretas que demonstrem a identificação da condição humana nos “outros”.

Assim, chega-se à garantia do respeito à diversidade que compreende a pessoa com deficiência. Esses indivíduos, como já mencionado acima, pertencem ao grupo dos vulneráveis, o que enfatiza a necessidade de políticas públicas e ações sociais no sentido de compensar a diferença e os efeitos negativos que a discriminação cultural provocou no desenvolvimento completo de sua personalidade.

No Brasil, desde a Constituição Federal de 1988, observa-se uma progressiva tendência ao reconhecimento e à promoção das necessidades peculiares a essa parcela da população, no intuito de favorecer o acesso aos mesmos bens jurídico-sociais atribuídos aos demais cidadãos. Na verdade, tal atitude é a procura da efetiva igualdade de oportunidades para todos, que é um dos objetivos do Estado brasileiro.

A igualdade de oportunidades para a pessoa com deficiência envolve, para seu entendimento e aplicação, segundo Sidney Madruga, a referência a dois documentos, um internacional e outro de âmbito regional (MADRUGA, 2013, p.123).

O primeiro documento refere-se ao Programa de Ação Mundial para Pessoas Deficientes, aprovado pela ONU, através da Resolução 37/52 de 1982, que define a igualdade de oportunidades como um

[...] processo mediante o qual o sistema geral da sociedade - o meio físico e cultural, a habitação, o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, inclusive as instalações esportivas e de lazer - torna-se acessível a todos.

O segundo documento, que também destaca a necessidade de igualdade de oportunidades, é a Lei espanhola n. 51/2003 que assegura em seu artigo primeiro que se devem estabelecer medidas para garantir e efetivar o direito à igualdade de oportunidade para as pessoas com deficiência. A ver:

**Artigo 1.** Esta lei tem por objetivo estabelecer medidas para garantir e efetivar o direito à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência. Para esses efeitos, entende-se por igualdade de oportunidades a ausência de toda discriminação direta ou indireta, por motivo de ou referente à deficiência, incluído qualquer outro tipo de discriminação, exclusão ou restrição que tenha o propósito ou o efeito de obstaculizar ou tornar sem efeito o reconhecimento, gozo ou exercício da igualdade de condições pelas pessoas com deficiência, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou de outro tipo. Assim, entende-se por igualdade de oportunidades a adoção de medidas de ação positiva orientadas a evitar ou compensar as desvantagens de uma pessoa com deficiência para participar plenamente na vida política, econômica, cultural e social (tradução livre).<sup>8</sup>

Em conexão com tais documentos e confirmando a necessidade de promover a igualdade de oportunidades como uma eficiente forma de inclusão social da pessoa com deficiência, a Lei 13.146, de julho de 2015, também denominada de “Lei brasileira de

---

<sup>8</sup> Artigo original:

**Artículo 1.** Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o sobre la base de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.



inclusão da pessoa com deficiência” ou “Estatuto da Pessoa com Deficiência” traz no Capítulo II, artigo 4º, *caput*, o direito à Igualdade e à não Discriminação para essas pessoas:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Observa-se que as normas citadas estão interligadas e refletem o sólido princípio comum de que a promoção da igualdade de oportunidade está intimamente ligada à erradicação de discriminações preconceituosas e à promoção de ações afirmativas.

Ademais, conforme se depreende dos documentos trazidos ao texto, pode-se afirmar que a tutela da dignidade da pessoa com deficiência é feita por meio da garantia de modelos de oportunidades, no mínimo, prováveis de êxito no desenvolvimento da personalidade de toda pessoa, isto é, de autonomia para gerir seus próprios desejos e perspectivas.

Portanto, conforme afirma Sidney Madruga, na condição humana de pessoa com deficiência, a igualdade de oportunidades pode ser definida como

[...] a eliminação de impedimentos físicos, econômicos, sociais ou culturais que de alguma forma restrinjam ou exclua as pessoas com deficiência de sua plena participação e desenvolvimento na sociedade, mediante uma série de medidas inclusivas que englobam a acessibilidade universal; um sistema educacional especializado; condições de trabalho justas, favoráveis e de remuneração digna, programas e serviços de saúde adequados, dentre outras inseridas no processo de luta pela inclusão social desse coletivo (MADRUGA, 2013, p. 126).

Assim, o que se percebe é que a responsabilidade pelo oferecimento de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência é atribuída ao Estado em primeiro lugar, o que não se discorda. Contudo, a sociedade como um todo não se exime de tal encargo, já que é no cotidiano social que as condições de igualdade se apresentam concretamente. O cidadão que não têm a inclusão da diferença bem clara em suas atitudes acaba por dismantelar os efeitos das ações afirmativas promovidas pelo Estado.

Destarte, igualdade deve ser garantida com ações públicas de forma a proteger os vulneráveis, as minorias, ou seja, os excluídos sobre qualquer condição. As mulheres, crianças,

idosos, pobres, negros, pessoas com deficiência, entre outros, na conquista da vida digna tão almejada.

Um Estado pode elaborar as mais modernas e democráticas leis, pode fundá-las nos mais nobres valores sem conseguir produzir efeitos no dia a dia de seu povo, principalmente daqueles que se encontram em situações mais frágeis. Nesse caso, promover a dignidade humana vai muito além de ideologias de igualdade, exigem-se atitudes concretas, que se realizam por meio das ações afirmativas.

Dessa forma, percebeu-se que o Estado deve, com uma postura ativa, conduzir a luta pela igualdade, impondo medidas que gerem novos comportamentos sociais. Tais medidas são as denominadas “ações afirmativas”.

Segundo Carmem Lúcia Antunes Rocha, a expressão “ação afirmativa” foi utilizada pela primeira vez em uma ordem executiva federal norte-americana, no ano de 1965, e significa

[...] a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente desiguadas, por preconceitos arraigados culturalmente e que precisavam ser superados para que atingisse a eficácia da igualdade preconizada e assegurada constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais (ROCHA, 1996, p. 285).

Joaquim B. Barbosa Gomes, por sua vez, conceitua ações afirmativas como:

Um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e emprego (GOMES, 2001, p. 40).

Cibelle Linero Goldfarb acrescenta:

Tem-se que ações afirmativas constituem as políticas e os programas implementados tanto pelo Poder Público como por particulares com vistas a dar iguais oportunidades aos chamados “grupos minoritários”, nos quais são incluídos os negros, as mulheres, as pessoas com deficiência, dentre outros. Tais grupos, por razões históricas e culturais, ficaram muito tempo privados do gozo de direitos reconhecidos a todos (como direito ao trabalho e a educação). (GOLDFARB, 2009, p. 115)

Desse modo, é possível afirmar que é pelo fato de terem vivido à margem da sociedade, ou melhor, ignorados, é que as minorias e os grupos vulneráveis encontram tantos obstáculos para ingressar, permanecer e progredir em todas as esferas da vida social. Entretanto, insta salientar que,

nas escolas e no mundo do trabalho, essa problemática é mais intensificada. Uma das razões é por se tratar de um ambiente muito competitivo.

Nesses meios, o que se vislumbram são ações voltadas para a inclusão, mas muito tímidas e quase sem efeito concreto. A lei é bem feita e com objetivo nobre, mas não atinge o alvo da segregação interiorizada culturalmente em quem lida diretamente com a diferença, resultando ainda, infelizmente, na perpetuação da invisibilidade da pessoa com deficiência.

É importante destacar que a implementação das ações afirmativas, em muitos casos, caminha sobre a linha limítrofe com a promoção de desigualdade. Muitos autores reconhecem essa complexidade quando o legislador delimita parâmetros para alcance de determinadas situações concretas, visando não infringir o princípio da igualdade.

Como afirma Celso Antonio Bandeira de Melo, as ações afirmativas precisam preencher os requisitos de ter uma justificativa racional e lógica para ser considerada uma discriminação legítima em detrimento de um privilegiamento (MELLO, 2014, p. 38).

Dessa forma, a discriminação não pode ser tolerada quando for gratuita ou vazia de justificativas plausíveis ou, ainda, recheada de visões culturais e de preconceitos, ou seja, sem adequação entre o tratamento diferencial e a sua razão. Agora, quando houver conexão e quando discriminar for inevitável para promover igualdade de oportunidades, com certeza se está diante de uma discriminação legítima que deve ser defendida.

Mais detalhadamente, Manoel Gonçalves Ferreira Filho prescreve que a constitucionalidade da ação afirmativa requer as seguintes condições:

[...] a objetividade (ou realidade), a de medida (ou proporção), a de adequação (ou razoabilidade), a de finalidade, a de temporariedade, bem como a de não-onerosidade excessiva. São elas que fazem a diferença entre uma desigualação, legítima e constitucional, e um privilegiamento, ilegítimo e inconstitucional (FERREIRA FILHO, 2003, p. 79).

Considerando de tal modo, é permitido falar em reservas de vaga, cotas, bolsa de estudos e outras medidas públicas ou privadas relativas à concessão de iguais oportunidades, sem ferir o princípio constitucional da igualdade.

Em suma, as ações afirmativas é que dão concretude aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. Elas dão efetividade ao valor intrínseco de toda pessoa humana de autodeterminar-se e de fazer sua própria história. Isso porque são medidas compensatórias tendentes à igualação de oportunidades para todos os grupos que sofrem restrições em seus direitos, que neste estudo está focada no grupo das pessoas com deficiência.

## 3.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A ideia de conceituar grupos ou pessoas pode soar estranho e pode até ser interpretado como uma forma de promover a exclusão baseada no preconceito. Contudo, observa-se que no caso da pessoa com deficiência, isso é de extrema importância posto que, o enquadramento dessas pessoas no conceito legal estabelecido gera direitos e condições especiais de proteção.

### 3.2.1 Conceito

Destarte, nos dicionários, deficiência é conceituada como falha, falta, carência, defeito imperfeição, insuficiência. Assim, vê-se claramente que a ideia de deficiência está centrada em algum tipo de falta/falha. Dessa forma, em um primeiro momento, poderia se concluir que a pessoa com deficiência é aquela que apresenta uma falta, uma carência ou, ainda, uma imperfeição. No entanto, conforme esclarece Luiz Alberto de Araujo, tal correlação não é assim tão fácil de fazer. A título de exemplo, imagine-se pessoas com altas habilidades. Mesmo essas pessoas podem apresentar severas dificuldades de adaptação, e não possuem nenhuma falta. Ora, portanto, a falha, a falta não está na pessoa, mas na dificuldade que esse indivíduo encontra de usufruir de todos os seus direitos em pé de igualdade com seus pares (ARAUJO, 2011, p. 19).

Para o mesmo autor, o que define a pessoa com deficiência não é falta de um membro, nem mesmo visão ou audição reduzidas, pelo contrário, aduz que:

O que caracteriza a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, o grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, de estar incluído socialmente. O grau de dificuldade para a inclusão social é que definirá quem é ou não pessoa com deficiência. (ARAUJO, 2011, p. 20)

A deficiência, portanto, está diretamente relacionada ao grau de dificuldade de inclusão social, e não apenas na simples constatação de uma falha sensorial ou motora ou, ainda, intelectual.

Outrossim, segundo Madruga, existe uma referência indissociável entre deficiência de um lado e pobreza e exclusão social de outro. Tal condição tem como protagonista o ser humano e uma vida indigna. Portanto, é preciso mudar a concepção de deficiência focada no indivíduo com deficiência como um incapacitado, que precisa de caridade e assistencialismo.

É necessário voltar essa concepção para um problema social, externo ao ser humano e que precisa ser solucionado por toda a sociedade (MADRUGA, 2013, p. 57).

Desse pensamento se extrai que existem formas de ver a deficiência, que são denominadas “concepções”. Essas concepções, muitas vezes equivocadas, geram ações distorcidas da real necessidade desse grupo de pessoas.

Pois bem, historicamente, o conceito de deficiência esteve sempre relacionado à perda, à imperfeição, mais precisamente a situações negativas. O nascimento de uma criança com deficiência, ainda hoje, é tido como uma tragédia para a família. Isso porque uma pessoa com deficiência está associada à incapacidade, a limitações de toda ordem, inclusive na crença da eterna dependência da família ou do Estado. Conforme o grau de especificidade da deficiência, muitos indagam se aquela seria uma vida realmente digna de ser vivida (FERRAZ; LEITE, 2014, p. 94).

Muitos autores, baseados em doutrinas, descrevem que existem três modelos de tratamento dirigidos às pessoas com deficiência, a saber: modelo de prescindência, modelo médico e modelo social.

Na antiguidade e na Idade Média, a deficiência era explicada pela religião. Assim, a pessoa com deficiência era um “castigo divino” aos pais por terem estes cometido algum pecado ou, ainda, “fruto da ira dos deuses”. Nessa época, a perspectiva de deficiência era denominada como prescindência, que se baseava na ideia que como não tinham nada para auxiliar na sociedade deveriam ser isoladas, excluídas ou até mesmo eliminadas (FERRAZ; LEITE, 2014, p. 95).

Com o fim da Primeira Guerra Mundial e início do século XX, a deficiência passou a ser entendida com outra perspectiva: a biomédica. Isso ocorreu devido ao grande número de soldados que retornaram para casa mutilados. O modelo médico ou reabilitador explica a deficiência a partir de causas científicas. Esse modelo foi o que norteou o conceito de deficiência da época, tendo sido incorporado às legislações internacionais e nacionais (FERRAZ; LEITE, 2014, p. 95).

Veja-se, por exemplo, o Decreto brasileiro de nº 914/93, que, ao instituir a Política Nacional para a integração da pessoa com deficiência, definiu-a no artigo 3º como: “[...] aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1993, *web*).

Essa definição dirigiu todas as ações públicas daquele momento histórico, ou seja, políticas de integração e desenvolvimento da autonomia desses sujeitos, pois o elemento

identificador da deficiência é o caráter permanente da “perda” ou da “anormalidade”. Entretanto, é necessário salientar que esta é uma concepção perigosa, visto que poderia eximir o Poder Público de promover diversos serviços com vistas ao tratamento de patologias ou lesões causadoras da deficiência. Isso porque tal concepção baseava-se em um “padrão de normalidade” fixo, na verdade, advindo de considerações médicas sem incluir as condições socioeconômicas (FERNANDES; MOREIRA, 2014, p.48).

Dessa forma, pode-se afirmar que o modelo médico individualizava a deficiência, isto é, focava na enfermidade do indivíduo. Desse modo, a pessoa com deficiência precisava passar por um processo de reabilitação, de “cura da sua anormalidade” para poder conviver com a sociedade.

Ferraz e Leite assim descrevem a deficiência baseada no modelo médico:

Nessa ordem de ideias, a deficiência seria oriunda das disfunções físicas e psíquicas apresentadas pelos indivíduos. Todas as limitações e privações sofridas por tais pessoas seriam de ordem estritamente médica, decorrência do fato de estarem fora dos padrões normais. As desigualdades sociais e econômicas, bem como a exclusão da cidadania, seriam fruto tão somente desses fatores biomédicos (FERRAZ; LEITE, 2014, p. 94).

Isso quer dizer que a aceitação da deficiência como uma condição pessoal ou como um problema do indivíduo “anormal” trazia consigo a interpretação errônea. Interpretação esta que pregava que com a sociedade estava tudo certo, a pessoa com deficiência é que deveria se adaptar ao meio, pois este estava pronto para recebê-la, assim que ela tivesse em “condições” de se integrar ao já pronto e acabado ambiente visto como “normal”.

Na concepção de Sidney Madruga, a deficiência, segundo o modelo médico é vista como “[...] um problema individual da pessoa, incapaz de enfrentar a sociedade, surgindo daí os serviços de assistência sociais institucionalizados, a educação especial, os benefícios de reabilitação médica e as cotas laborais” (MADRUGA, 2013, p. 59).

O problema decorrente disso é que tal concepção desencadeava na desvinculação do Estado em promover meios e eliminar barreiras que forçavam a exclusão social desse grupo.

Deve-se reconhecer que o modelo médico trouxe o reconhecimento de possibilidades de participação social para as pessoas com deficiência, inclusive com a criação de programas para atendimento, visando a melhoria da qualidade de vida para as mesmas. Contudo, tinha uma visão focada em patologias e direcionava as ações para a reabilitação do indivíduo, o que quer dizer que o indivíduo estava doente e só poderia conviver na sociedade se, e somente se,

após o “tratamento”, estivesse o mais perto possível da “normalidade”. Assim, ressalta-se que o problema estava no indivíduo com deficiência.

A década de 1980 foi um marco no desenvolvimento de pesquisas e literatura baseados no modelo social, no intuito de conscientizar a sociedade e reverter o processo de “invisibilidade” que pairava sobre as pessoas com deficiência em todo mundo. Desse modo, podem-se destacar as seguintes ações que concretizaram tais ideais: 1) o ano 1981 foi declarado, pelas Nações Unidas, como o Ano Internacional dos Portadores de Deficiência; 2) no ano de 1982, lançou-se o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência; 3) a proclamação de 1983 a 1992 como o decênio das Nações Unidas para as Pessoas Portadoras de deficiência (MADRUGA, 2013, p. 60).

Aos poucos, o modelo médico foi sendo ultrapassado pelo modelo social, que apresenta a ideia de deficiência sob o foco da sociedade, indo além das limitações físicas, sensoriais, intelectuais da pessoa. O modelo reconhece que tais restrições estão concretizadas na sociedade e no Estado que não são capazes de adaptar-se para promover a inclusão da pessoa com deficiência. Assim, o modelo social transpassa o caráter individual da deficiência, isto é, impõe que as limitações estão na sociedade, e não do indivíduo.

Segundo Ferraz e Leite, com o modelo social, houve uma resignificação do conceito de deficiência:

O atual sistema protetivo se pauta não mais na reabilitação da pessoa com deficiência e no equivocado enquadramento na condição de “normal”, mas na implementação de mecanismos que reconhecem a sua existência como algo natural, comum a coletividade. Dessa forma permite que as pessoas com deficiência possam exercer os seus direitos fundamentais nos mesmos moldes dos demais indivíduos (FERRAZ; LEITE, 2014, p. 144).

Esse novo modelo, então, retira as pessoas com deficiência da invisibilidade e concede-lhes cidadania, uma vez que valoriza e defende a diversidade humana.

Ainda é importante trazer à pesquisa o pensamento de Maria Nivalda Freitas sobre as concepções de deficiência, que são vistas como:

[...] modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para qualificação das pessoas com deficiências e as justificativas para as ações em relação a elas (FREITAS, 2007, p. 34).

Segundo a mesma autora:

Tais concepções se estruturam por meio de matrizes de interpretação predominantes, que contribuem para o aparecimento de ações sociais mais ou menos regulares e que abrem maiores ou menores possibilidades de inserção social para pessoas com deficiência. Essas ações decorrentes das concepções de deficiência, por sua vez, formarão o contexto de socialização necessário tanto para perpetuação quanto para transformações dessas concepções (FREITAS, 2007, p. 38).

No que concerne às formas de ver a deficiência e suas consequências para a inclusão no mercado de trabalho, apresentam-se as principais delas, na concepção de Carvalho-Freitas (CARVALHO; FREITAS, 2007, p. 238-249). São elas:

A primeira delas é a concepção espiritual, a qual focaliza a percepção da deficiência como fenômeno espiritual. Assim, a ação social decorrente é a segregação e a caridade. No trabalho, esse fator caracteriza-se pelas atitudes de caridade e compaixão em relação às pessoas com deficiência, com pouca exigência de resultado, o que gera problemas de relacionamentos entre os subordinados devido à falta de equidade no tratamento das pessoas. Pode-se observar essa matriz interpretativa na atualidade, quando as pessoas com deficiência são nomeadas como anjos, e seus pais e professores como pessoas abençoadas.

A concepção baseada em pressupostos de normalidade, por sua vez, focaliza na percepção das pessoas em relação ao desvio da normalidade. A ação social correspondente é a segregação e a integração. Dessa forma, o foco é buscar melhorar a pessoa, reabilitá-la para que consiga se enquadrar dentro dos padrões sociais. Isso porque a deficiência é uma doença, e aos médicos cabem o diagnóstico, o prognóstico e o tratamento, tido como um fenômeno individual. Assim, a pessoa com deficiência é vista como uma “desviante” do padrão normal, então são colocadas para trabalhar em setores específicos, separados dos demais funcionários, pois podem apresentar atitudes inadequadas, provocar situações embaraçosas, propensão a acidentes e problemas de relacionamento. Essa matriz de interpretação é bem comum nos dias atuais também, visto que são inúmeras as práticas educacionais e profissionais em espaços diferenciados.

A concepção baseada na inclusão ocorre quando o foco desloca-se da pessoa com deficiência para a sociedade, isto é, a deficiência é considerada uma falha da sociedade. As ações sociais são de inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais, destaque para os direitos civis e no modelo de vida independente. O intuito é que a pessoa com deficiência deva ser incluída na sociedade por suas potencialidades. Nesse sentido, é a sociedade que precisa se ajustar para garantir a participação de todos e focaliza a percepção



das pessoas quanto à necessidade de adaptação dos instrumentos e condições de trabalho para a inserção das pessoas com deficiência. É uma matriz de interpretação recente que necessita de tempo e ações para se concretizar.

Já a concepção baseada na subsistência/sobrevivência parte do pressuposto de que aceitar ou rejeitar a pessoa com deficiência dependerá de sua capacidade para auxiliar com a manutenção e desenvolvimento da sociedade. Na verdade, essa é uma condição para inserção da maioria das pessoas, entretanto, para a pessoa com deficiência, já se tem concebido a incapacidade, sendo necessário mais empenho para provar o contrário. As ações sociais são de exclusão ou inclusão da pessoa com deficiência com vistas a propiciar a manutenção da sociedade. Tal matriz de interpretação está presente em todas as outras, pois é sempre exigida a comprovação de capacidade para ser incluído.

A concepção baseada na sociedade ideal e na função instrumental da pessoa, por sua vez, tem como matriz a completa exclusão das pessoas que não apresentam os requisitos de uma sociedade ideal, de formas perfeitas e saudáveis. As ações sociais decorrentes são exclusivamente a exclusão social, não havendo possibilidade de integração. Vê-se tal interpretação na recusa em frequentar o mesmos lugares e nas agressões verbais, quando se olha “torto” para alguém com deficiência.

Por fim, na concepção baseada na técnica como matriz de interpretação dominante, as ações sociais são voltadas para gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho. Essa concepção parte do pressuposto de que a diversidade e a deficiência são um problema técnico a ser gerenciado como um recurso dentro das organizações de trabalho. Assim, há perspectivas de ganhos para a empresa decorrentes do aumento de prestígio da imagem da organização perante seus clientes e funcionários, bem como melhoria do clima organizacional. Há ainda a alegação de que o desempenho das pessoas com deficiência supera as expectativas iniciais. Aponta-se também que a diversidade aumenta o número de conflitos pessoais e de problemas de comunicação, implicando em menores índices de satisfação, desencadeando o aumento dos custos pela necessidade de ter que administrar as diferenças.

O conhecimento de tais modelos de interpretação de deficiência é muito importante no direcionamento das ações afirmativas, pois estes têm força para gerar atitudes equilibradas e eficazes na inclusão profissional. Assim, todos os envolvidos no processo, tais como família, escola, sociedade, empregadores e a pessoa com deficiência terão oportunidade de ampliar conhecimento e avançar em direção a uma sociedade realmente para todos.

Vale observar que a legislação brasileira permaneceu inerte por muito tempo aos avanços de ordem internacional no que tange a diferenciação entre “deficiência” e “normalidade” em razão de um padrão biológico. Esse atraso se vislumbra porque somente se estabeleceram essas diferenças em 2006 com a Convenção Internacional, enquanto que, na área da saúde, esse conceito vige desde 1980, quando incluiu determinações ambientais.

No âmbito internacional, observa-se que a Organização Mundial de Saúde (OMS), objetivando promover o conhecimento acerca das consequências das doenças, publicou, a primeira versão em 1980, da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Este documento já enfatizava a importância dos fatores sociais como componentes do estado de saúde, ao fazer a distinção entre deficiência, incapacidade e desvantagem.

Nesse documento internacional, a deficiência é caracterizada pela presença de transtornos orgânicos nos sistemas, órgãos e estruturas corporais. A incapacidade é descrita como os reflexos da deficiência no desempenho funcional das atividades cotidianas, que se apresenta às margens da média normal. Por fim, a desvantagem é o modo de adaptação do indivíduo ao meio ambiente em face da deficiência e da incapacidade.

Quanto ao conceito de pessoa com deficiência, este foi descrito em muitos documentos internacionais e na nossa legislação interna. Entretanto, traz-se a este estudo o conceito mais recente elencado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi adotado pela ONU e ratificado pelo Brasil em 2009 (Decreto 6.949/09), e está também descrito no artigo 2º da Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência):

Pessoas com deficiência são aquelas que têm 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 igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2012, p. 26).

Destacam-se, nesse conceito, dois avanços bem nítidos e necessários que a citada Convenção proporciona, buscando defender e garantir condições de vida com dignidade a todas as pessoas que apresentam alguma deficiência. São eles:

A Convenção prevê monitoramento periódico e avança na consolidação diária dos direitos humanos ao permitir que o Brasil relate a sua situação e, com coragem, reconheça que, apesar do muito que já se fez, ainda há muito o que fazer.

Outro grande avanço foi a alteração do modelo médico para o modelo social, o qual esclarece que o fator limitador é o meio em que a pessoa está inserida

e não a deficiência em si, remetendo-nos à Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF). Tal abordagem deixa claro que as deficiências não indicam, necessariamente, a presença de uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente. Assim, a falta de acesso a bens e serviços deve ser solucionada de forma coletiva e com políticas públicas estruturantes para a equiparação de oportunidades. (BRASIL, 2012, p.14)

Assim, percebe-se que o conceito apresentado é mais amplo e corrobora com os anseios dessa parcela da população mundial, não quedando restrito aos atributos pessoais, físicos ou sociais. Ademais, esse conceito possui fundamento nos direitos civis, e por isso, desloca a definição do limite individual (pessoa é deficiente) e inclui as dificuldades da sociedade para favorecer a acessibilidade para todos.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), na verdade, traz em seu bojo determinações que forcem a mudança de atitude de todo segmento da sociedade em relação ao grupo das pessoas com deficiência. Dessa forma, há um reforço na proteção do direito de autonomia atribuído a todos os cidadãos.

Enfim, dentro da diversidade humana, ao se reportar à deficiência, está se destacando a igualdade de oportunidades. Assim, é imperioso a eliminação das barreiras, não só arquitetônicas<sup>9</sup>, mas todas aquelas que colocam as pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade e desequilíbrio com os demais cidadãos, ou seja, perseguir a acessibilidade multifacetária no intuito de garantir os direitos da personalidade, incluídos aqui os aspectos de ordem física, psíquica e moral de toda pessoa humana.

Silva e Fracalossi descrevem

[...] é possível afirmar que a acessibilidade multifacetária pode ser enquadrada numa verdadeira espécie de direitos da personalidade dos deficientes. Sem essa acessibilidade, o deficiente não poderá externar sua individualidade na sociedade e no universo jurídico – em outras palavras, tornar-se-á um ser humano incompleto em sua essência e incapaz de externar todas as suas potencialidades (SILVA; FRACALOSSO, 2011, p. 26).

Em outras palavras, o modelo social fundamenta-se no princípio da dignidade, que coloca a pessoa como centro de todas as ações, pelo valor intrínseco que dessa condição emana, no intuito de favorecer o ser humano, e não somente sua existência. No caso da pessoa com deficiência, fundamenta-se no direito à diferença ou no direito de ser diferente e ser tratado como ser humano.

---

<sup>9</sup> Barreiras arquitetônicas dizem respeito à falta de preparo dos edifícios em receber as pessoas com deficiência, como por exemplo, falta de rampa de acesso, dentre outros.

Augustina Palacios afirma que o modelo social de concepção da pessoa com deficiência advém dos valores defesos nos direitos humanos e destaca:

O modelo social apresenta muitas coincidências com os valores que sustentam os direitos humanos; isto é, a dignidade, entendida como uma condição imprescindível da humanidade; a liberdade entendida como autonomia – no sentido de desenvolvimento do sujeito moral – que exige entre outras coisas que a pessoa seja o centro das decisões que lhe afetem; e a igualdade inerente a todo ser humano – respeitosa da diferença –, a qual exige mesmo assim a satisfação de certas necessidades básicas (tradução livre) (PALACIOS, 2007, p. 155)<sup>10</sup>.

No mesmo sentido, assevera Madruga que a deficiência

[...] do ponto de vista social, implica admitir que o “problema não está no indivíduo e sim no próprio comportamento estigmatizante em relação àqueles taxados de “diferentes”, e por esse motivo, inferiorizados e discriminados. Significa que “o problema” tem raízes sociais, econômicas, culturais e históricas, e sua resolução passa por uma sociedade acessível a todos os seus membros, sem distinção. Significa dizer que deficiência é uma questão de direitos humanos” (MADRUGA, 2013, p. 61).

Não obstante o modelo social ser reconhecido como um facilitador da dignidade da pessoa humana com deficiência traz aqui algumas indagações ao modelo, realizadas pelo movimento feminista no início da década de 90. Esses questionamentos colocam em debate a máxima de que, ao se promover acessibilidade arquitetônica, de tráfego, educacional entre outras, estaria resolvido o problema da exclusão da pessoa com deficiência, posto que tais ações resultariam em total independência e pleno desenvolvimento das capacidades pessoais.

O que se pretende discutir é o fato de ser ou não possível a independência absoluta de toda e qualquer pessoa com deficiência. Ademais, acrescentar que dentro dessa minoria existem indivíduos em situação ainda mais desvantajosa, que são as pessoas com deficiência com altas especificidades (aqueles mais comprometidos). Então, a crítica que se faz ao modelo social é de que a independência absoluta não leva em consideração a subjetividade das pessoas com deficiência. Em outras palavras, não leva as discussões para além das barreiras físicas e não aprofunda no real significado da dor e de um corpo com deficiência, desconstruindo paradigmas como plena autonomia e capacidade (MADRUGA, 2013, p. 62)

<sup>10</sup> Texto original:

El modelo social presenta muchas coincidencias con los valores que sustentan a los derechos humanos; esto es: la dignidad, entendida como una condición inescindible de la humanidad; la libertad entendida como autonomía —en el sentido de desarrollo del sujeto moral— que exige entre otras cosas que la persona sea el centro de las decisiones que le afecten; y la igualdad inherente de todo ser humano — respetuosa de la diferencia —, la cual asimismo exige la satisfacción de ciertas necesidades básicas.

Nesse sentido, é possível afirmar que, para a pessoa com deficiência com altas especificidades, a independência absoluta é uma utopia, enquanto que a dependência de cuidados por toda a vida é a realidade. Assim, a bandeira do modelo social de que a deficiência está na sociedade e não no indivíduo deve ser flexível à subjetividade do grau de comprometimento. Isso porque as ações decorrentes da adoção desse modelo não podem somente ser direcionadas para torná-las independentes, mas também para receber todo atendimento necessário de cuidados para ter a vida digna de que todas as pessoas têm direito.

Liz Crown, que é uma pessoa com deficiência, posiciona-se acerca do tema:

As barreiras externas que descapacitam podem criar situações sociais e econômicas desvantajosas, mas a experiência subjetiva de nosso corpo também forma parte da nossa realidade cotidiana. Propõe então pensar na deficiência por intermédio de três sentidos, que devem estar relacionados entre si: 1) *o conceito objetivo de deficiência* (o conceito científico), o qual vem sendo definido, por exemplo, por organismos internacionais; 2) *a interpretação individual da experiência subjetiva da deficiência*; 3) *a influência do contexto social sobre a deficiência* (CROW, 1997, p. 229).

Enfim, pode-se concluir que, a apreciação da deficiência está fundamentada nos direitos humanos, mais precisamente no princípio da dignidade de toda pessoa humana. Ademais, compreende outros direitos, como o direito à saúde, à educação inclusiva e especial, levando em conta a especificidade de cada caso, trabalho digno, acesso a todo espaço, inclusive cultural e de lazer.

### 3.2.2 Terminologia

Luiz Alberto David Araújo reporta uma outra grande inovação que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) trouxe, que é a questão terminológica. A referida Convenção passou a utilizar o termo “pessoa com deficiência” e dizimou outras expressões menos favoráveis ou que traziam alguma carga negativa ao se referir a esse grupo. Importante salientar que essa é uma questão essencial no processo inclusivo, já que os vocábulos trazem consigo uma grande carga de conteúdo histórico e cultural (ARAÚJO, 2011, *web*).

Portanto, a questão da terminologia adotada para referir-se à pessoa com deficiência é importante, posto que cada nome utilizado traz consigo uma visão histórica e cultural do momento, muitas vezes carregado de paradigmas.

Conforme Amiralian, a importância da linguagem estaria tão ligada às condições filosóficas e políticas da sociedade, quanto à geografia e ao clima (AMIRALIAN, 2000, p. 100). O preconceito não seria imposto, mas “metabolizado” na corrente sanguínea da sociedade. O poder da palavra de denominar as pessoas e a significação do estigma deveriam ser reconhecidos por todos. O mesmo autor sugere, como caminho para reverter o estigma, contextualizar a relação com o nosso corpo e com nossas deficiências, realizando uma mudança não nos termos, mas na gramática: nomes e adjetivos igualariam o indivíduo à deficiência.

Como exemplo do exposto, as palavras “inválido” e “deformado” tenderiam a desacreditar a pessoa como um todo; as preposições, por sua vez, descreveriam relações e encorajariam a separação entre a pessoa e a deficiência, por exemplo, a expressão, “homem com deficiência”; os verbos, na voz ativa, seriam preferíveis aos verbos na voz passiva, por exemplo: um “homem usando cadeira de rodas” seria melhor do que um “homem confinado a uma cadeira de rodas”; também o verbo “ser” seria mais prejudicial do que o “ter”, por exemplo: “ele tem uma incapacidade” preferivelmente a “ele é incapacitado” (AMIRALIAN, 2000, p. 100).

Já se utilizaram termos piores para se referir às pessoas com deficiência, como por exemplo, “retardado”, “idiota”, “cretino”, “aleijado”, “cego”, “surdo-mudo”, “desvalidos”, “excepcional”, “pessoas portadoras de deficiência” e “pessoas portadoras de necessidades especiais”. Todos esses termos, como mencionado anteriormente, são expressões carregadas de significado cultural, social e político do respectivo momento histórico.

Sasaki argumenta sobre as denominações adotadas ao longo da história e afirma:

Começamos por deixar bem claro que jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência (SASSAKI, 2003, p. 12).

No presente momento, o que se veem, mundialmente, são as próprias pessoas com deficiência, organizadas e debatendo o nome pelo qual elas desejam ser chamadas. E o que se extrai da questão é que desejam ser chamadas de “pessoas com deficiência”, uma vez que acreditam ser tal termo inibidor de alguns estigmas superados pelo grupo, apesar de não camuflar a deficiência. Ademais, os outros argumentos a respeito da utilização desse termo

são: o termo não desloca o conceito para a ideia de que todo mundo tem uma deficiência; aponta com dignidade a realidade da deficiência; valoriza as diferenças e as necessidades delas decorrentes; defende a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência, atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser desconhecidas; identifica, nas diferenças, todos os direitos que lhes são relacionados e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as “restrições de participação” (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência) (SASSAKI, 2003, p.12-16).

Assim, a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a expressão “pessoas com deficiência” foi adotada oficialmente pela Assembleia Geral das Nações Unidas e, conseqüentemente, vem sendo utilizada em todo o mundo.

Pode-se, então, afirmar que a escolha da expressão “pessoa com deficiência” foi feita justamente pelos debatedores do tema, ou seja, pelas próprias pessoas com deficiência. Assim, percebe-se que não foi um termo imposto a eles, mas escolhido por eles. O artigo primeiro da Convenção conceitua pessoas com deficiência:

Art. 1. Pessoas com deficiência são aquelas que têm 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 igualdades de condições com as demais pessoas (CONVENÇÃO..., 2009, *web*).

Importa salientar, ainda, que a referida convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro em 2009 por meio do Decreto 6.949/09. O Brasil decidiu, soberanamente, ratificá-la com equivalência de emenda constitucional, nos termos previstos no artigo 5º, §3º, da Constituição brasileira. Portanto, “pessoa com deficiência” é também a terminologia adotada no Estado brasileiro.

Como já mencionado, não se pode desprezar o peso que as palavras exercem sobre a realidade, principalmente quando carregadas de preconceitos, pois se tornam ofensivas e excludentes.

A busca por um termo apropriado para se referir a um determinado grupo social é de extrema importância na construção de atitudes corretas, verdadeiras e afirmativas de toda a sociedade com relação a esse grupo.

Portanto, assim como na legislação brasileira, optou-se neste trabalho por utilizar o termo “pessoa com deficiência”, pelas razões já expostas. Assim, a questão da terminologia se

resolve mesmo no esclarecimento de conceitos e condições que perpassam pela conscientização sobre a diversidade humana e sobre o direito de ser diferente, dissociado do conceito simplificado de incapacidade.

### 3.3 ORIGEM HISTÓRICA DA EXCLUSÃO

Embora não se possa definir com exatidão as condições sociais pelas quais passaram as pessoas com deficiência ao longo da história da humanidade, para a presente pesquisa, é essencial traçar em linhas gerais sua trajetória, para poder fazer um apreciação da origem da exclusão como fato histórico e cultural.

Pouco se sabe sobre como era o tratamento dispensado pelo homem primitivo em relação às pessoas com deficiência. Mais provável é que, diante das precárias condições materiais na luta pela sobrevivência e escassa organização social dos grupos, essas pessoas não sobreviviam. Ou seja, só os mais fortes sobreviviam, inclusive, era muito comum que certas tribos se desfizessem das crianças que nascessem com alguma anomalia (GURGEL, 2007, p. 28).

Na História Antiga, a partir de 2.500 a.C., com o aparecimento da escrita no Egito Antigo, há fontes bastante conclusivas quanto às formas de sobrevivência de indivíduos com deficiência. Fontes estas que foram corroboradas com os resquícios das múmias, dos papiros e da arte dos egípcios (SILVA, *web*).

Silva cita, por exemplo, a Escola de Anatomia da cidade de Alexandria, que existiu no período de 300 a.C. Nessa escola foram encontrados registros da medicina egípcia utilizada para o tratamento de males que afetavam os ossos e os olhos das pessoas adultas. Existem até passagens históricas que fazem referência aos cegos do Egito e ao seu trabalho em atividades artesanais. As famosas múmias do Egito, que permitiam a conservação dos corpos por muitos anos, possibilitaram o estudo dos restos mortais de faraós e nobres do Egito que apresentavam distrofias e limitações físicas, como Siphah (séc. XIII a.C.) e Amon (séc. XI a.C.). Ainda, devido à fertilidade das terras e as diferentes possibilidades de trabalho, não é difícil imaginar alternativas para ocupação das pessoas com deficiência no Egito Antigo (SILVA, *web*).

Na Grécia Antiga, particularmente em Esparta, cidade-estado altamente militar, observam-se dois tipos de tratamento bem distintos dispensados às pessoas com deficiência. O primeiro deles diz respeito às amputações traumáticas das mãos, braços e pernas dos guerreiros. Dessa forma, identifica-se facilmente um grupo de pessoas que adquiriu uma deficiência e permaneceu vivo. Já no segundo grupo, observava-se o sacrifício da vida de



crianças que nasciam com algum defeito, para evitar a transmissão da “fraqueza” às novas gerações. Essas pessoas eram arremessadas do alto do Taigeto ou abandonadas após os doze anos de idade, no campo, onde deveriam sobreviver por conta própria. Se conseguissem, poderiam ser soldados espartanos. Ainda, tem-se que essa decisão de vida ou morte estava nas mãos dos mais velhos (SILVA, *web*).

Essa prática deve ser entendida naturalmente, de acordo com a realidade histórica e social da época. É claro que hoje parece algo abominável e bárbaro, mas, na cidade-estado de Esparta, no ano de 400 a.C., tal conduta “justificava-se” para o bem da própria criança e para a sobrevivência da república, na qual a maioria dos cidadãos deveria se tornar guerreiros. Em outros estratos sociais que não os *homoios*<sup>11</sup>, esse tipo de restrição não ocorria, podendo haver a sobrevivência de uma criança “defeituosa”, como no caso dos *periecos*<sup>12</sup>, dedicados aos trabalhos da lavoura e do gado (SILVA, *web*).

Na Roma Antiga, a Lei das XII tábuas prescrevia que a criança que nascesse defeituosa deveria ser sacrificada. Contudo, em muitos casos não se realizava a execução sumária da criança (embora isso também ocorresse). Isso porque, de acordo com o poder paterno vigente entre as famílias nobres romanas, havia uma alternativa para os pais que poderiam deixar as crianças nas margens dos rios ou locais sagrados, onde eventualmente pudessem ser acolhidas por famílias dos pobres para se tornarem escravos ou pedintes (SILVA, *web*).

No entanto, os tempos pioraram e a exploração de pessoas com deficiência para fins lucrativos, como a prostituição ou entretenimento, teve início na Roma Antiga. Segundo Silva,

[...] cegos, surdos, deficientes mentais, deficientes físicos e outros tipos de pessoas nascidos com má formação eram também, de quando em quando, ligados à casas comerciais, tavernas e bordéis; bem como a atividades dos circos romanos, para serviços simples e às vezes humilhantes (SILVA, 1987, p. 130).

Nesse contexto, o cristianismo foi o responsável em proporcionar mudanças na forma de ver e tratar as pessoas com deficiência. Essas mudanças estavam atreladas ao próprio conteúdo da doutrina cristã, que era voltado para a caridade, a humildade, o amor ao próximo,

<sup>11</sup> Homoio: eram os cidadãos de Esparta. Filhos de mães e pais espartanos, haviam recebido a educação espartana. Essa camada social era composta por políticos, integrantes do exército e ricos proprietários de terras. Só os esparciatas tinham direitos políticos.

<sup>12</sup> Periecos: eram pequenos comerciantes e artesãos. Moravam na periferia da cidade e não possuíam direitos políticos. Não recebiam educação, porém tinham que combater no exército, quando convocados. Eram obrigados a pagar impostos.

o perdão das ofensas, a valorização e a compreensão da pobreza e da simplicidade da vida. Tais princípios ecoaram na vida de uma população fragilizada e discriminada: os pobres, os doentes e os deficientes.

Destaca-se o papel da Igreja Católica, que contribuiu na criação de hospitais voltados para o atendimento dos pobres e marginalizados, dentre os quais estavam os indivíduos com algum tipo de deficiência.

Interessante destacar que essa forma caridosa de agir com as pessoas com deficiência destoava da postura radical e discriminatória do mesmo órgão, que proibia as pessoas com deficiência de se tornarem padres. Tal pensamento é corroborado por Silva, que afirma que “[...] já nos chamados *Cânones Apostolorum*, elaborados no correr dos três primeiros séculos da Era Cristã, existem restrições claras ao sacerdócio para aqueles candidatos que tinham certas mutilações ou deformidades” (SILVA, 1987, p. 166).

Entre os séculos V e XV, na Idade Média, as incapacidades físicas, os problemas mentais e as malformações congênitas eram considerados, quase sempre, como sinais da ira divina, reconhecidos como “castigos de Deus”. A própria Igreja Católica adotava comportamentos discriminatórios e de perseguição, substituindo a caridade pela rejeição àqueles que fugiam de um “padrão de normalidade”, seja pelo aspecto físico ou por defenderem crenças alternativas, em particular, no período da Inquisição, nos séculos XI e XII. Doenças como hanseníase, peste bubônica, difteria e outros males muitas vezes incapacitantes disseminaram-se pela Europa Medieval. Muitas pessoas conseguiram sobreviver, mas com sérias sequelas, e passaram a viver em estado de extrema pobreza e marginalidade (SILVA, 1987, p. 166).

A época do “Renascimento” marca uma fase mais esclarecida da humanidade, com a chegada de direitos reconhecidos como universais, originários de uma filosofia mais humanista e com a evolução da ciência.

Entre os séculos XV e XVII, ocorreu o reconhecimento do valor humano, o avanço da ciência e a libertação quanto aos dogmas e credences típicas da Idade Média. Assim, afirma Silva que esse novo modo de pensar, revolucionário sob muitos aspectos,

[...] alteraria a vida do homem menos privilegiado também, ou seja, a imensa legião de pobres, dos enfermos, enfim, dos marginalizados. E dentre eles, sempre e sem sombra de dúvidas, os portadores de problemas físicos, sensoriais ou mentais (SILVA, 1987, p. 226).

A partir desse momento, fortalece-se a ideia de que o grupo de pessoas com deficiência deveria ter uma atenção própria, não sendo relegado apenas à condição de uma parte integrante da massa de pobres ou marginalizados. No século XVI, Girolamo Cardano inventou um código para ensinar as pessoas surdas a ler e a escrever que até aquele momento eram consideradas “ineducáveis”, quando não possuídas por maus espíritos (SILVA, 1987, p. 226).

Dessa forma, foram sendo construídos locais de atendimento específico para pessoas com deficiência, fora dos tradicionais abrigos ou asilos para pobres e velhos. Apesar das malformações físicas ou limitações sensoriais, essas pessoas, de maneira esporádica e ainda tímida, começaram a ser valorizadas enquanto seres humanos. Entretanto, ainda se mantinham muitas práticas discriminatórias (SILVA, 1987, p. 227).

No século XX, as grandes Guerras e suas atrocidades levaram a humanidade a se preocupar com questões relacionadas à vida e à sobrevivência de pessoas doentes ou inválidas que não tinham ou ficaram sem trabalho. Corroborando essa visão mais humanista, na Alemanha, em 1883, por meio de Otto von Bismarck, criaram-se leis relativas a seguro sociais, como seguro doença, seguro contra acidentes de trabalho, seguro de invalidez e benefícios para a velhice. A atenção às crianças com deficiência também aumentou, com o desenvolvimento de especialidades e programas de reabilitação específicos (SILVA, 1987, p. 227).

Entretanto, não se pode deixar de comentar que, nessa mesma Alemanha, os devaneios de Hitler determinaram a eliminação das pessoas com deficiência (SILVA, 1987, p. 227).

Entre as duas grandes Guerras, alguns países europeus, como Grã-Bretanha e França principalmente, iniciaram o desenvolvimento de programas e de centros de “treinamento” de assistência para veteranos de guerra (SILVA, 1987, p. 227).

Depois da Segunda Guerra Mundial, esse movimento se intensificou no bojo das mudanças promovidas nas políticas públicas pelo *Welfare State*. Dado o elevado contingente de amputados, cegos e pessoas com outras deficiências físicas e mentais, o tema ganhou relevância política no âmbito interno dos Estados e também internacionalmente, na Organização das Nações Unidas (ONU). Assim, a situação das pessoas com deficiência passou a ser objeto de debate público e de ações políticas pelo mundo, mas em compassos bastante diferentes nos países (SILVA, 1987, p. 227).

Contudo, pouco se conhecia sobre doenças e deficiências, o que acabou por promover ações equivocadas quanto à forma de tratamento e inclusão na vida social e econômica. Nesse sentido, destaca Goldfarb, que

[...] tanto é assim que em 1941, estudos ainda tinham a concepção de que a deficiência mental tornava o indivíduo socialmente inapto e incompetente e, como consequência, a inclusão de pessoas portadoras de deficiência na sociedade era efetivada de forma extremamente precária e insatisfatória (GOLDFARB, 2009, p. 29-30).

Com o passar dos séculos, observa-se que o caminho trilhado pela humanidade foi no sentido de buscar efetivar o ideal de igualdade “para todos”. Tal termo é amplamente utilizado nas mais respeitáveis legislações do mundo, entretanto a batalha para a concretização desse ideal é árdua e infelizmente, ainda derrama sangue humano pelos continentes. Vive-se o século XXI, com avanços de toda espécie, no entanto a pessoa humana ainda não possui o prestígio de ser o centro de onde emanam as ações.

A globalização, por sua vez, trouxe consigo um cenário de convivência com o diferente, ou seja, com a diversidade. Isso implica em uma nova forma de agir, de pensar e de realizar ações em todas as esferas de convivência humana, o que impõe desafios e demandas a serem vencidos.

A respeito do tema, Goldfarb afirma que o mundo parece viver um paradoxo:

Se por um lado, as sociedades modernas têm mostrado genuíno interesse pela inclusão das pessoas com deficiência, por outro, os avanços médicos e tecnológicos permitem detectar precocemente a possibilidade de uma pessoa nascer portando alguma deficiência, o que, em muitos países, possibilita a realização do aborto (GOLDFARB, 2009, p. 29).

Em suma, a inclusão, seja de que minoria for, é tema presente nas discussões de toda a sociedade mundial. O tema está na maioria das legislações vigentes de muitos países, porém carece de avanços concretos e mais evidentes, até porque está diante da tutela de direitos humanos, em sua carga mais idealista e urgente que o nome afirma: humanos.

Nesse cenário, a proteção social das pessoas com deficiência passou a integrar as normas constitucionais no Brasil com a Constituição Federal de 1988. Antes disso, as políticas e as ações de proteção e cuidado com as pessoas com deficiência situavam-se apenas na esfera do assistencialismo, através de práticas caritativas e cuidados familiares, quando não eram tratadas no âmbito do abandono e do enclausuramento.

A partir da Constituição de 1988 e graças à pressão social, criaram-se dispositivos legais em áreas como a educação, o trabalho, a assistência social e a acessibilidade física, de forma a garantir, ou pelo menos tentar, a inclusão social das pessoas com deficiência mais eficazmente na sociedade.

## 4 O TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Neste capítulo, a pesquisa volta-se para o direito que a pessoa com deficiência possui ao trabalho, visto como um direito de personalidade, inerente a todos, independentemente de sua condição. Isso porque, é o trabalho o grande responsável pela inclusão social, uma vez que proporciona autonomia em todas as áreas da vida.

Sendo assim, esta parte do estudo mostrará o panorama do trabalho em relação às pessoas com deficiência, quais são os incentivos e medidas que estão sendo tomadas para efetivar este direito da personalidade a essa parcela da população.

### 4.1 DIREITOS DA PERSONALIDADE

A pessoa é a principal destinatária de um Estado Democrático de Direito, especialmente naqueles em que a igualdade e a dignidade foram tratados como princípios fundamentais. Dessa maneira, o direito, nesses Estados, foi criado para o homem. Portanto, o reconhecimento dos direitos da personalidade em tais ordenamentos jurídicos é a concretização dos ideais principiológicos, posto que através da positivação desses direitos está se protegendo a pessoa no mais intrínseco do seu ser.

Assim, é imperioso tratar neste estudo dos direitos da personalidade. Inicialmente, é importante salientar o pensamento de Gustavo Tepedino, que caracteriza os direitos da personalidade como “[...] os direitos atinentes à tutela da pessoa humana, os quais são considerados essenciais diante da necessária proteção da dignidade da pessoa humana e da sua integridade psicofísica” (TEPEDINO, 2004, p. 24).

No mesmo sentido, afirma Tepedino que os direitos da personalidade são inspiração teórica recente da segunda metade do século XIX, provenientes das doutrinas germânica e francesa (TEPEDINO, 2004, p. 24). Isso porque, na antiguidade havia manifestação isolada da proteção da personalidade individual. Segundo Elimar Szaniawski, “[...] as origens mais remotas da existência de categorias jurídicas destinadas a tutelar a personalidade humana são encontradas na *hybris* grega e na *iniura* romana” (SZANIAWSKI, 2005, p. 24).

A *hybris* estava atrelada à ideia de justiça, excesso, desequilíbrio contra a pessoa e possuía natureza penal (CANTALI, 2009, p. 28).

Reconhece-se que a mais concreta contribuição ao engendramento dos direitos da personalidade veio da filosofia grega, que aceitava a vida social e jurídica como um dado cósmico. Com isso, a potencialidade do homem refletia sobre si próprio e selecionava as razões de sua ação,

surgindo, então, as primeiras leis oriundas da vontade humana (SOUZA *Apud* CANTALI, 2009, p. 28).

Embora haja o reconhecimento da contribuição da Grécia para a construção dos direitos da personalidade, tal entendimento não é pacífico entre os autores. Em contrapartida, alguns autores afirmam que foi em Roma que, de fato, surgiu a teoria jurídica da personalidade, mais precisamente com a Lei das XII Tábuas, que tratava de normas que diziam respeito à esfera jurídica do cidadão. Tal lei admitia que as ofensas aos bens da personalidade pudessem ser repelidas pela vingança privada autorizada por sentença pública (CANTALI, 2009, p. 30).

No mesmo sentido, Elimar Szaniawski destaca que o instrumento mais preciso que pode ser associado à proteção da personalidade humana é a *actio iniurarium* romana. Nesse sentido, afirma o autor que, em Roma, a tutela da personalidade humana através deste instrumento “[...] assumia a feição de uma verdadeira cláusula geral protetora da personalidade do ser humano” (SZANIAWSKI, 2005, p. 32).

Através dessa ação, protegiam-se as pessoas contra qualquer atitude injuriosa, abrangendo qualquer atentado à pessoa física ou à moral do cidadão. Com o tempo, a tutela passou a abranger toda e qualquer prática injuriosa, protegendo tanto a pessoa quanto suas relações jurídicas, nas quais outros viessem a desrespeitar seus direitos (CANTALI, 2009, p. 31).

Na Idade Média, o conceito de pessoa avançou para uma valorização do indivíduo, com fundamento na dignidade. Ressalta-se que, o cristianismo teve papel singular na ideia de dignidade humana, passando o homem a ter subjetividade e ser considerado como sujeito de valores.

Com o movimento renascentista, principalmente o humanismo, que surgiu na segunda metade da Idade Média, ocorreram transformações na filosofia e na ciência. Como o próprio nome já diz, o ser humano passou a ser valorizado. O humanismo levou os juristas da época à formulação do direito geral de personalidade. Destaca-se a contribuição de Pico Della Mirandola, que baseado no pensamento tomista asseverou que a “[...] personalidade humana se caracteriza por ser um valor próprio, inato, expresso justamente na sua ideia de dignidade do ser humano que nasce na qualidade de valor natural, inalienável e incondicionado, como cerne da personalidade do homem” (DELLA MIRANDOLA *Apud* SARLET, 2005, p. 45).

Elimar Szaniawski defende que os ideais humanistas levaram os juristas do período à criação de um direito geral da personalidade, como um *ius in se ipsum*, aparecendo noções de direito subjetivo e a existência de um poder de vontade individual. O autor afirma que foi mais precisamente com a doutrina do Direito Natural dos séculos XVII e XVIII, que o direito geral da personalidade do século XX se alicerçou. A partir dele, desenvolveu-se a noção de proteção aos direitos individuais e a noção de dignidade humana (SZANIAWSKI, 2005, p. 38).

Assevera Capelo de Souza, que

[...] com os contributos do Renascimento e do Humanismo, viria a construir a rampa de lançamento de um direito geral de personalidade, entendido como um *ius in se ipsum*, que nunca mais deixaria de estar presente na reflexão jurídica da tutela da personalidade humana (CAPELO DE SOUZA, 1995, p. 124).

Ainda no século XVIII, destaca-se o pensamento de Jonh Locke, que reconheceu os direitos naturais e inalienáveis do homem e defendeu sua oponibilidade frente aos detentores de poder, em face do contrato social, ou seja, reconheceu o direito de resistência como um dos direitos naturais do homem (CANTALI, 2005, p. 36).

Sarlet assegura que da teoria contratualista de Locke nasceu o pensamento individualista e do jusnaturalismo iluminista, que determinou o constitucionalismo e o reconhecimento da limitação do poder estatal perante certos direitos do indivíduo (SARLET, 2005, p. 46-47).

Mais recentemente, em relação à categoria direito de personalidade, Elimar Szaniawski explica que

[...] a Escola Histórica do Direito concebia o direito geral da personalidade como um direito que alguém possui sobre sua própria pessoa [...] sustentando que o direito geral da personalidade deveria ser entendido como um direito que alguém possui sobre si mesmo e que teria por objeto a própria pessoa. [...] a mencionada escola negava a existência de um direito geral de personalidade, destinado a tutelar a personalidade humana. A eventual proteção da pessoa humana seria, somente, decorrente de um direito objetivo, que protegeria determinadas radiações da personalidade, totalmente afastadas da *ius se ipsum*. (SZANIAWSKI, 2005, p. 42)

Na escola do positivismo jurídico, o intuito era tornar o direito uma ciência, assim houve uma separação entre juízos de valor e de fato. O Estado passou a ser a única fonte do Direito. Assim, houve uma fragmentação do direito geral de personalidade em diversos direitos de personalidade autônomos e tipificados em lei. Esses eram considerados os únicos e verdadeiros direitos subjetivos merecedores da proteção do Estado. E, se o Estado era a única fonte do direito, negou-se a existência de um direito geral de personalidade (SZANIAWSKI, 2005, p. 43).

Durante o século XIX, o Direito alemão, austríaco e suíço distantes da ordem jurídica instalada após a Revolução Francesa continuaram reconhecendo um direito geral de personalidade. Isso porque defendiam que cada homem possuía uma única personalidade e, portanto, somente deveria existir um único e geral direito de personalidade (SZANIAWSKI, 2005, p. 46).

Em Portugal, o fundo jusnaturalista, que fundamentou o Código Civil de Seabra de 1967, reconhecia um direito geral de personalidade, contudo, influenciado pelo positivismo, terminou por reconhecer alguns direitos especiais de personalidade (CAPELO DE SOUZA, 1995, p. 83).

O Direito Francês, com o Código de Napoleão, baseado nos ideais de completude, clareza, coerência e unicidade do direito, apresentou resistência singular ao direito geral de personalidade (CANTALI, 2009, p. 37).

As duas grandes Guerras Mundiais trouxeram muitas transformações sociais e econômicas que abalaram o sistema jurídico. A mutação do Estado Liberal em Estado Social foi a maior delas, pois o sistema jurídico desenvolvido pelo direito civil clássico não mais respondia aos anseios sociais, nem às necessidades do homem. A Constituição passou a ditar princípios e regras norteadoras das relações sociais e substituiu o direito civil no centro da ordem jurídica dos povos (SZANIAWSKI, *Apud* SZANIAWSKI, 2005, p. 56).

Elimar Szaniawski justifica que a total desvalorização da vida humana e da liberdade do homem, que dominava na Europa com os regimes totalitários, acordou nos povos o desejo de uma nova forma de vida, que deveria

[...] proteger, sob todos os aspectos, os valores da personalidade e a importância do indivíduo como ser humano. Em virtude desse fato terrível, os constituintes deram prevalência nas Constituições promulgadas a partir do pós-guerra à tutela especial do indivíduo como pessoa, à proteção de sua personalidade e à garantia da salvaguarda da dignidade do ser humano (SZANIAWSKI, 2005, p.46).

Essa supremacia da pessoa humana e a proteção de sua dignidade coloca o homem como sujeito do ordenamento jurídico. Esse fenômeno é chamado de repersonalização do direito. É dizer que o homem é o centro do ordenamento e, para ele convergem toda a tutela jurídica garantindo-lhe o livre desenvolvimento da personalidade.

Assim, Szaniawski afirma que o direito de personalidade consiste “[...] em um direito subjetivo de categoria especial, de proteção e de respeito a todo ser humano” (SZANIAWSKI, 2005, p. 46).

O direito de personalidade é, portanto, um direito singular por tratar da parte intrínseca do ser humano e por isso, sua proteção exige mais que os preceitos elencados no Código Civil.

No mesmo sentido, a doutrinadora Fernanda Cantalli acrescenta ao afirmar que os “[...] fenômenos da constitucionalização do Direito Privado, bem como o seu processo de repersonalização, orientam, inexoravelmente o estudo dos direitos de personalidade que nada mais são do que direitos fundamentais consagrados pelas Constituições.” (CANTALI, 2009, p. 54)



Assim, o reconhecimento dos valores existenciais diante da dignidade da pessoa humana e do livre desenvolvimento da personalidade promoveu grandes mudanças nos sistemas jurídicos em nível nacional em muitos países e em abrangência internacional. Em âmbito internacional reporta-se à Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, pela ONU, que proclamou que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948, *web*). Em 1950, ocorreu a promulgação da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, expressando o respeito à vida privada e familiar, à liberdade, entre outros. Em 1966, foi promulgado o Pacto Internacional sobre Direitos Humanos e Civis. Em 1968, tem-se, ainda, a Conferência Internacional dos Direitos do Homem. (CANTALLI, 2009, p. 55)

Em nível nacional, aos poucos os países foram inserindo em suas constituições o necessário respeito e a proteção da personalidade humana, a partir da colocação, como base de todos os demais princípios, do princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, no final do século XX e o que está se efetivando no século XXI é a afirmação de um direito geral de personalidade, mediante a inserção na Constituição e em normas infracostitucionais dessa cláusula, pois a defesa dos direitos da personalidade advindos apenas do direito privado não dá conta de promover a tutela de bem tão valioso. Nas palavras de Elimar Szaniawski: “A ordem jurídica deve ser entendida como um todo, onde, dentro de uma hierarquia de valores, tenha um local primacial a noção de que homem é pessoa dotada de inalienável e inviolável dignidade” (SZANIAWSKI, 2005, p. 62).

É imprescindível a leitura e a interpretação de todo o ordenamento jurídico de um Estado sobre as bases dos valores defesos na Constituição, e nos direitos de personalidade somente a Constituição pode dar a abrangência da proteção.

O reconhecimento da existência dos direitos da personalidade é contemporânea aos direitos fundamentais, mas só ganha destaque e força com a valoração da dignidade da pessoa humana nas constituições dos Estados Democráticos, pois coloca o ser humano como centro de todo ordenamento jurídico (CANTALI, 2009, p. 61). É dizer que o Estado existe para as pessoas, que não há valor que supere o da pessoa humana expressa em sua personalidade.

Personalidade, então, pode ser definida como um conjunto de características particulares de cada indivíduo, sua formação interior e o que a distingue das demais criaturas e coisas. Assim, a personalidade concretiza-se em bens inerentes à pessoa humana, e a proteção que se dá a esses bens é reconhecida como direitos de personalidade.

Consoante Silvio Romero Beltrão: “Com os direitos da personalidade, quer-se fazer referência a um conjunto de bens que são tão próprios do indivíduo, que chegam a se confundir

com ele mesmo e constituem as manifestações da personalidade do próprio sujeito”. (BELTRÃO, 2005, p. 23).

Ou, ainda, no entendimento de Orlando Gomes:

Sob a denominação de direitos de personalidade, compreendem-se os direitos personalíssimos e os direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana que a doutrina moderna preconiza e disciplina no corpo do Código Civil, como direitos absolutos, desprovidos, porém da faculdade de disposição (GOMES, 1998, p. 131).

Os direitos da personalidade, portanto, são aqueles que conferem poder às pessoas para proteger a sua condição humana e de pessoa, ou seja, o seu ser, a sua dignidade, de danos que podem sofrer por parte do próprio Estado ou de outros indivíduos.

Portanto, os direitos da personalidade são inerentes à condição humana e são adquiridos com o nascimento. São direitos com caracteres especiais, conforme ressalta Carlos Alberto Bittar, pois objetivam a proteção da dignidade da pessoa humana (BITTAR, 2006, p. 75). Em suma, os autores reconhecem que são direitos essenciais, pois na sua ausência a própria pessoa não existiria; são também vitalícios e necessários porque acompanham o ser humano por toda a existência e porque são indispensáveis à formação de sua personalidade; além disso, são inalienáveis, posto que não podem ser vendidos nem doados; e, por fim, são imprescritíveis, já que não se perdem por inércia de seu titular.

Nas palavras de Silva e Pereira, esses direitos “[...] são atributos que acompanham a pessoa por toda a sua vida, buscando proteção física, mental e moral, com características próprias, a fim de resguardar a sua dignidade em qualquer meio” (SILVA; PEREIRA, 2013, p. 45).

Assim, a concepção dos direitos da personalidade funda-se na ideia de direitos essenciais da pessoa, que têm por objetivo principal proteger a dignidade da pessoa humana. Dessa forma, esses direitos abrangem, entre outros, o direito à vida e à integridade física, psíquica e moral, à intimidade, à honra, à vida privada, à liberdade, à imagem, ao nome e ao direito ao livre desenvolvimento da personalidade.

No ordenamento jurídico brasileiro, os direitos da personalidade são vislumbrados em vários âmbitos. Primeiramente, como forma de princípio geral de personalidade, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República. Além disso, estão tipificados no art. 5º do mesmo diploma, com o intuito de fortalecer a tutela da personalidade humana mediante as garantias fundamentais de forma específica. Ademais, encontram-se positivados no Código Civil brasileiro, nos artigos 11 a 21, no capítulo denominado Direitos da Personalidade.

Tratando-se de valores tão intrínsecos e abrangentes, a tutela da personalidade humana deve ser a mais eficiente possível. Dessa forma, estende-se a proteção jurídica para atingir toda e qualquer situação em que esteja envolvido um direito de personalidade. Ainda, importante salientar que essa elasticidade é necessária para que não ocorram casos em que o direito da personalidade não poderá ser protegido em razão de falta de tipificação.

#### 4.2 O DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO COMO UM DIREITO DE PERSONALIDADE

A Constituição brasileira traz, em seus princípios fundamentais, o princípio da igualdade, no *caput* do art. 5º, e o princípio da dignidade da pessoa, no inciso III, do art. 1º. Com o mesmo valor, são fundamentos da existência dos demais direitos que protegem a pessoa humana no todo. Tal reconhecimento é uma declaração de que a Constituição adota a cláusula geral como princípio fundamental da ordem jurídica.

Nas palavras de Elimar Szaniawski:

Nossa Constituição, embora não possua inserido em seu texto um dispositivo específico destinado a tutelar a personalidade humana, reconhece e tutela o direito geral de personalidade através do princípio da dignidade da pessoa, que consiste em uma cláusula geral de concreção da proteção e do desenvolvimento da personalidade do indivíduo. [...] O constituinte brasileiro optou por construir um sistema de tutela da personalidade humana, alicerçando o direito geral de personalidade pátrio a partir do princípio da dignidade da pessoa humana e de alguns outros princípios constitucionais fundamentais, espalhados em diversos títulos, que garantem o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa humana (SZANIAWSKI, 2005, p. 137).

Com tal reconhecimento, tem-se que todo ordenamento jurídico constitucional ou infraconstitucional deve ser lido e interpretado em consonância com essa cláusula geral de proteção à pessoa.

Dessa forma, tem-se a proteção dos direitos da personalidade contida na Constituição (art. 3º, inciso III, cláusula geral). Ademais, no art. 5º, também da Constituição Federal e arts. 11 a 21 do Código Civil estão contidas cláusulas especiais dos direitos da personalidade.

Importa ressaltar que tais artigos não exaurem todos os direitos de personalidade existentes, pois através da cláusula geral decorrem outros princípios e direitos.

Sem menosprezo a tantos outros direitos de personalidade, o direito à vida é o principal deles. Contudo, tal direito deve ser entendido para além da existência física, acrescido da condição digna, ou seja, viver uma vida digna.

Trata-se, segundo Elimar Szaniawski, de ter a vida vinculada a outros direitos da personalidade que a completam e dão qualidade a essa vida.

O mesmo autor afirma:

O direito à qualidade de vida consiste no direito de todo o indivíduo poder levar uma vida digna, uma vez que não se pode admitir um direito à vida isento de uma mínima qualidade de vida. A pessoa que não possui uma boa qualidade de vida não está exercendo verdadeiramente seu direito à dignidade humana (SZANIAWSKI, 2005, p. 157).

Para garantir essa vida digna, a Constituição Federal, no Capítulo II do Título I, destinado a tutelar as garantias sociais no art. 6º, atribui a toda pessoa o direito à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à segurança, à previdência, à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados.

Destaca-se que a qualidade de vida é atribuída a toda pessoa e destaca-se como um objetivo do Estado, elencado no artigo 3º do mesmo diploma legal.

Art. 3º.

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

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

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988, p.10).

O que se extrai de tal dispositivo é que, para garantir uma vida digna para todos sem discriminação, o Estado deve agir, isto é, implementar medidas com vistas ao alcance dos objetivos propostos.

Em suma, o direito ao trabalho é um direito de personalidade. Assim, garanti-lo a toda pessoa é um objetivo fundamental do Estado. Para tanto, este deve promover todo esforço em ações para viabilizar o acesso à dignidade decorrente desse direito.

#### 4.2.1 O sentido do trabalho

O sentido de trabalho também está diretamente ligado ao momento histórico cultural em um determinado espaço geográfico. No século IV a.C., Aristóteles já distinguia dois componentes do trabalho: o pensar, relativo a finalidade do trabalho, e o produzir, ligado à concretização fim. O pensador assegura que o ser humano é o fato mais benéfico para a comunidade doméstica, assinalando a necessidade de se ter bons escravos qualificados para os

dois componentes do trabalho. Defende que o trabalho, nos seus dois componentes, era destinado aos escravos que não eram cidadãos (ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ, *Apud* NOHARA *et al*, 2010, p. 72).

Os pesquisadores, em unanimidade, reconhecem a origem da palavra trabalho: ela viria de *tripalium* (ou *trepalium*), que era, a princípio, um instrumento utilizado na lavoura que mais adiante passou a ser também o nome de um instrumento romano de tortura. Daí surgiu o termo *tripaliare* (ou *trepaliare*), que significava submeter alguém ao *tripalium*<sup>13</sup>.

Acredita-se que, dessa raiz romana derivaram-se termos das línguas latinas de hoje em dia, como trabalho (em português), travail (francês), trebajo (catalão), trabajo (espanhol), e travaglio (em italiano, sendo associado ao trabalho de parto). A palavra labor (inglês) e lavoro (em italiano) são também um vestígio da antiguidade.

Na Idade Média, trabalhar estava associado à ideia de não ser livre. Em Roma, quem trabalhava era o escravo. Contudo, ainda nesse período, a palavra passou a ter novo significado diante das transformações sociais ocorridas na Europa. Da concepção de ser um suplício, uma tortura, uma condição inferior, com a urbanização e o comércio em substituição a uma economia fechada que as funções dos *laboratores* passaram a ser mais valorizadas.

Com o Renascimento, os sistemas econômicos e o Estado ganham contorno e organização e o trabalho<sup>14</sup> passa ao seu papel de importância máxima. De obrigação para os que não possuíam liberdade, passa a ser um valor humano imprescindível.

Karl Marx avalia o trabalho como uma relação entre o homem e a natureza, sendo que o homem representa o papel de força natural. Ao empregá-la para dar forma, a matéria dá utilidade à vida. Modificando a natureza exterior, altera a sua própria, isto é, desenvolve as faculdades que estavam adormecidas ou latentes (MARX, 1982, p.61).

Marx acrescenta que o capitalismo faz com que o homem fique alienado ao produto do seu trabalho e assim transforma-se em “máquina”, descaracterizando sua condição humana superior e digna. (MARX, 1982, p.61).

O que se observa é que no decorrer da história, o homem vai atribuindo cada vez mais valor intrínseco ao trabalho. É o teor que se extrai da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que destacou o trabalho como um direito irrevogável do homem.

<sup>13</sup> Etiologia da Palavra trabalho disponível em: <[http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim\\_trab.htm](http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm)>. Acesso em: 18 set. 2015.

<sup>14</sup> Etiologia da Palavra trabalho disponível em: <[http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim\\_trab.htm](http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm)>. Acesso em: 18 set. 2015.

É pacífico, portanto, para a humanidade que o trabalho dá direcionamento e sentido à vida. Corroborando essa afirmação, Nohara assegura que o trabalho confere sentido à vida, já que o este

[...] é símbolo de atualização e de realização, ao proporcionar condições para afiliação e vinculação do indivíduo a um grupo, tornando-se fonte de experiências e de relações humanas satisfatórias. Proporciona condições para aprendizagem e desenvolvimento de competências, garante a segurança e a independência financeira e contribui para autonomia do indivíduo (NOHARA *et al*, 2010, p. 73).

Hannah Arendt, em sua obra, “A Condição Humana”, descreve o trabalho como uma das condições básicas para a vida humana, elencando três atividades fundamentais: labor, trabalho e ação. Assim,

[...] as três atividades e suas respectivas condições têm íntima relação com as condições mais gerais da existência humana: o nascimento e a morte, a natalidade e a mortalidade, pois o *labor* assegura não apenas a sobrevivência do indivíduo, mas a vida da espécie; o *trabalho* e seu produto, o artefato humano, emprestam certa permanência e durabilidade à futilidade da vida mortal e ao caráter efêmero do tempo humano e a *ação*, na medida em que se empenha em fundar e preservar corpos políticos cria a condição para a lembrança, ou seja, para a história (ARENDDT, 2004, p. 16).

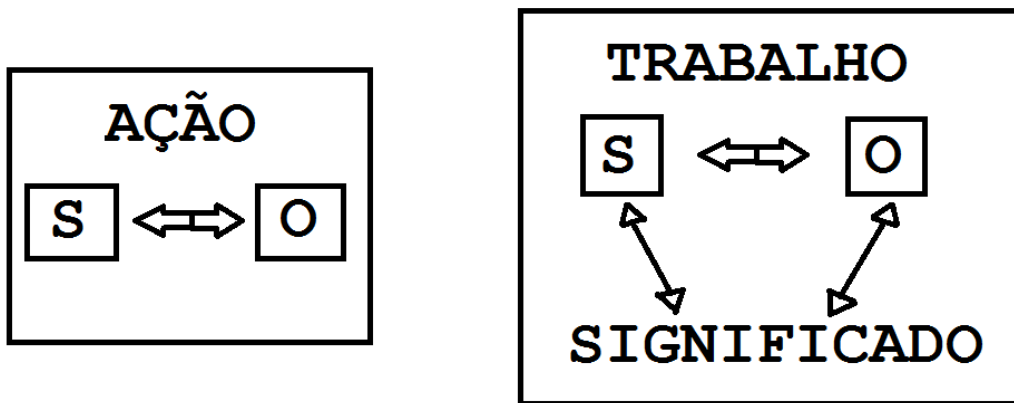
A autora assegura que essas três atividades são fundamentais porque a cada uma delas corresponde a uma das condições básicas mediante as quais a vida foi dada ao homem na terra (ARENDDT, 2004, p. 15).

Pode-se afirmar que são inúmeras as considerações de que o trabalho, há muito tempo, é condição da existência humana, ou seja, há necessidade natural e constante de intermediar a relação que se dá entre o indivíduo e a natureza e, dessa forma, mediar a vida humana.

O trabalho é, por assim dizer, um processo desenvolvido pelo homem que dá significado à natureza e, ao mesmo tempo, nesse processo dá significado para sua própria existência enquanto homem.

É muito interessante a representação da relação de trabalho, objeto e seu significado apresentada por Codo, que bem ilustra o valor intrínseco do trabalho para o homem.

É o que se verifica do gráfico abaixo transcrito:



A representação indica que na ação vulgar (ação qualquer), o sujeito se transforma ao transformar o objeto e vice-versa. Entretanto, no trabalho, o ciclo se abre para uma terceira relação, um signo que fica (*signo-ficare*), o significado, o qual, por sua vez, transforma-se e é transformado pela ação recíproca do sujeito e/ou objeto. Assim, afirma Codo, que a definição se apresenta pela transcendência à relação S\_\_O. Assim, abre de modo indefinido o circuito da ação, argumenta o autor. Portanto, o trabalho se registra na história dos homens, na exata medida em que ele mesmo significa a história dos homens (CODO *apud* ARAUJO, 2005, p. 42).

Portanto, é por meio do trabalho e pelo trabalho que o homem se autoproduz, desenvolvendo habilidades e imaginação, aprendendo a reconhecer as forças da natureza e a desafiá-las; conhece as próprias forças e limitações; relaciona-se com os companheiros e vive o afeto de toda relação, impõe-se uma disciplina. O homem não permanece o mesmo, pois o trabalho altera a visão que ele tem do mundo e de si mesmo (ARAUJO, 2005, p. 43).

Dessas premissas, chega-se ao trabalho como um direito social, que no ordenamento jurídico brasileiro está previsto no art. 6º da CF<sup>15</sup>. Assim, é elemento essencial ao bem-estar, pelo que concebe de autoexpressão do indivíduo e é a forma de garantir a sobrevivência própria e da família, devendo a ordem econômica e financeira buscar o pleno emprego (art. 170, inciso VIII<sup>16</sup> da CF). Para que a vida seja digna, o ser humano necessita do acesso ao trabalho.

Élida Séguin acrescenta que:

<sup>15</sup> Art. 6º CF. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988, *web*).

<sup>16</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego; (BRASIL, 1988, *web*).

Através do trabalho o ser humano modifica o meio ambiente natural adaptando-o as suas necessidades. Cria o Meio Ambiente Construído e o meio Ambiente Cultural. É a expressão da razão sobre o meio real, construindo todo o meio social através da orientação da subjetividade humana transferida da mente para objetos criados e aperfeiçoados pelo homem (SÉGUIN, 2002, p. 182).

Assim, o ser humano, por meio do trabalho, desenvolve as virtudes humanas para atingir o que o interesse social exige, ou seja, o conceito de trabalho transcende as teorias econômicas do valor-trabalho e dos fatores de produção. É uma forma de exercer a cidadania plena.

Séguin ainda destaca que a “[...] inexistência de trabalho, ou o seu caráter precário e instável, atinge a dignidade humana e a própria cidadania” (SÉGUIN, 2002, p.183).

O ser humano tem direito a trabalhar, mas precisa se capacitar para o desempenho satisfatório. Nesse ponto, entra em cena a questão da educação. A rapidez com que o conhecimento envelhece obriga os candidatos a um cargo a deterem informações e técnicas atualizadas, travando-se uma verdadeira batalha intelectual na busca de trabalho. Esta, no entanto, é uma faca de dois gumes, pois, se por um lado o mercado deseja empregados e operários mais capacitados, por outro nega-lhes o acesso à educação e ao aperfeiçoamento.

Outra questão é a política de Diversidade em Recursos Humanos que delimita a reserva de parte de seus quadros a empregados negros, deficientes e mulheres.

Nesse cenário, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho tem implicações sociais amplas, pois além de aumentar os contribuintes, desobriga o Poder Público dos encargos previdenciários e assistenciais. O exercício do direito ao trabalho faz com que a pessoa com deficiência aumente sua autoestima, modificando sua postura, pois passa a se ver de outra maneira.

Com certeza, o trabalho confere sentido à vida, pois é fonte de atualização e de realização, já que proporciona vínculo entre indivíduos e efetiva experiências de relações humanas. Ademais, oportuniza desenvolvimento de competências, independência financeira, o que encaminha a autonomia do indivíduo.

#### 4.2.2 O meio ambiente de trabalho e a garantia do direito ao trabalho da pessoa com deficiência



O meio ambiente de trabalho está interligado ao ser humano trabalhador de forma imediata e direta, em sua atividade laboral quando realizada em benefício de outrem, qual seja, o empregador.

Celso Antonio Pacheco Fiorillo aduz que meio ambiente de trabalho é

[...] o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.) (FIORILLO, 2003, p. 32).

O meio ambiente laboral é o recinto onde as pessoas passam uma quantia considerável de suas vidas. Entende-se que o conceito de meio ambiente do trabalho excede os limites estáticos do espaço geográfico interno do local destinado à execução das tarefas, uma vez que caracteriza-se como a soma das influências que comprometem diretamente o ser humano, cumprindo papel chave na prestação e performance do trabalho. Pode-se afirmar, metaforicamente, que o meio ambiente de trabalho é o pano de fundo das complexas relações psicológicas, biológicas, e sociais as quais o trabalhador está submetido.

O direito ao meio ambiente de trabalho, ou, ao trabalho em si, é direito de todos, conforme artigo 6º da Constituição Federal vigente. No entanto, nem sempre a realidade foi assim. No que tange as pessoas com deficiência, somente após tomarem consciência das guerras e suas consequências (como pessoas mutiladas) foi que os Estados passaram a dar importância e tentar incluir tais pessoas no meio ambiente de trabalho.

Dessa forma, pode-se afirmar que o desejo de inserção de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho é recente, pois o direito delas ao trabalho foi legalizado somente após a Segunda Guerra Mundial, devido aos ex-combatentes que voltavam mutilados das guerras. Por essa razão, a Europa, desde a década de 40, adota o esquema de cotas de emprego para os ex-combatentes, atribuída também a outras pessoas com deficiência. Contudo, essa é uma posição assistencialista, ou seja, uma ação desenvolvida sobre o entendimento de que tais pessoas eram incapazes de cuidar de si ou de fazerem escolhas pessoais para suas vidas, isto é, eram dependentes de outrem ou de alguma ajuda.

Entre os anos 60 e 70, essa postura assistencialista passou a ser discutida pelos movimentos sociais, especificamente nos Estados Unidos e no Reino Unido. Passou-se a uma nova concepção de deficiência, dessa vez, com destaque para os direitos civis e para aceitar os

aspectos sociais na limitação individual. Assim, reconheceram-se as falhas da sociedade e as adaptaram às necessidades das pessoas que as possuíam (ALMEIDA, 2010, p. 58).

No entanto, sabe-se que, ainda hoje, existem diversos entraves e dificuldades para a inclusão efetiva dessas pessoas no mercado de trabalho. As pessoas com deficiência disputam vagas de trabalho, que muitas vezes, depende sua sobrevivência, porém, não tem as mesmas chances dos demais. Ademais, disputam de forma desigual e prejudicial por estas vagas.

O direito das pessoas com deficiência a terem acesso a um trabalho digno é um direito da personalidade, e o Estado e a sociedade devem, portanto, juntar esforços para que de fato haja efetivação. Não somente através de leis, como se verá no capítulo seguinte, mas por meio de políticas mais eficazes que permitam a verdadeira mudança na conscientização da população em geral e principalmente, dos empresários.

#### 4.3 A LEI COMO ÚNICO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO

Por motivos históricos e culturais, as pessoas com deficiência ficaram muito tempo privadas de direitos atribuídos a todos, como por exemplo, o direito ao trabalho e à educação (GOLDFARB, 2009, p. 115). Diante desta situação, os governos começaram a criar ações, muitas vezes por meio de leis, para instituir esses direitos a esse grupo de pessoas.

Tendo como perspectiva o fato de que a deficiência transpassa as limitações individuais e também se aloja na sociedade como inacessível, percebe-se que como em muitos momentos na história, a apreciação da diversidade, ou seja, a efetivação da igualdade precisou de leis para alcançar abrigo, tanto para proibição de práticas discriminatórias como para avançar para imposição de condutas positivas através das ações afirmativas.

Como já tratado anteriormente, cumpre reforçar que as ações afirmativas constituem-se pelas políticas e pelos programas implementados tanto pelo Poder Público como por particulares com intuito de dar oportunidades iguais aos “grupos minoritários”.

Na legislação brasileira, as ações afirmativas são encontradas no próprio texto constitucional. Isso é constatado na medida em que foram introduzidas disposições visando a proteger certos grupos mercedores de tratamento diverso, através do estabelecimento de medidas compensatórias para promover a igualdade de oportunidades.

No art. 3º, IV, da CF encontra-se dentre os objetivos fundamentais do Estado brasileiro o de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Tem-se, então, que o Estado deve agir, deve envidar esforços com vistas a atingir os objetivos propostos. Nas palavras de Cibelle

Goldfarb: “Há que se falar, portanto, em um Estado ativo, o qual abraçou o compromisso de viabilizar uma vida digna a todos os cidadãos brasileiros, sem exceção” (GOLDFARB, 2009, p. 80).

É notório que, com tais reconhecimentos e objetivos delimitados nos alicerces do Estado do Brasil, as pessoas com deficiência ganharam importante instrumento na atribuição de direitos. Observaram-se muitos avanços, inclusive inúmeras leis ordinárias a respeito da matéria surgiram.

Em relação ao trabalho para a pessoa com deficiência, especificamente na Constituição de 1988, delimitam-se ações tanto na esfera pública quanto na privada. O artigo 7º, XXXI, do mesmo diploma, proíbe expressamente qualquer discriminação relativa a salários e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência. Veja-se:

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, 1988, *web*).

Após a expressa declaração constitucional que veda a discriminação em relação à pessoa com deficiência no âmbito do direito do trabalho, adentra-se na política de reservas de cotas desenvolvida no Brasil.

Em relação ao setor público, o art. 37 da Constituição Federal de 1988 prevê, *in verbis*:

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, 1988, *web*).

Tal artigo foi regulamentado pela Lei 8.112, de 11.12.1990, em seu artigo 5º§ 2º:

[...] § 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 (BRASIL, 1990, *web*).

O Decreto 3.298 de 06/05/1999 regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, disciplinando especificamente o direito da pessoa com deficiência de se inscrever em concursos públicos em igualdade de condições com os demais participantes e lhes atribui a reserva de vaga. É o que se extrai do artigo:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida (BRASIL, 1999, *web*).

Ressalta-se que o mencionado Decreto traz as seguintes exceções quanto à reserva de vagas:

Art.38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I- cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II-cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato (BRASIL, 1999, *web*).

Levanta-se aqui com a exceção do art. 38, II a questão da aptidão, habilidade, compatibilidade entre a função a ser exercida e a deficiência apresentada, posto que, com facilidade se pode cair em uma discriminação antecipada, ou seja, na visão limitada na incapacidade.

Sobre tal assunto Carlos Roberto Siqueira Castro destaca:

[...] a deficiência física não pode, por si só, ser considerada impediente do exercício de cargo ou emprego público. Nesse contexto, deverá ser prudentemente sopesado, em cada situação concreta, o nível de comprometimento que possa resultar para a qualidade do desempenho do ofício público, segundo os critérios da razoabilidade e proporcionalidade das exigências concursais. Inexiste, nesse campo de indagações pré-conceitos ou pré-definições absolutas (CASTRO, 2003, p. 428).

Assim, a regra é o direito da pessoa com deficiência prestar o concurso e, se aprovada, ser chamada para realizar um exame médico no intuito de comprovar a impossibilidade de desempenhar as atividades oriundas do cargo em razão da deficiência apresentada.

As empresas públicas e as sociedades de economia mista seguem o disposto nos artigos acima mencionados.

No setor privado, que é o que mais emprega no Brasil, para estimular a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, também adotou-se o sistema de cotas ou reserva legal que se passa a analisar.

As ações afirmativas voltadas para a questão do trabalho para a pessoa com deficiência, que estão dispostas na Lei 8.213/91, que dispõe sobre planos de benefícios da Previdência Social, popularmente conhecida como sistema de cotas, justificam-se pelo fato de que, sem elas, com certeza as normas previstas na Constituição Federal não passariam de ideais com pouca efetividade.

Assim, percebe-se que o Brasil optou pela adoção de um sistema de cotas ou de reserva Legal para estimular a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

No Brasil, a legislação previdenciária foi pioneira em se preocupar com o problema da pessoa com deficiência e com a inclusão profissional.

Em 1960, a Lei 3.807 de 26/08/1960, Lei Orgânica da Previdência Social, previa no artigo 55 a reserva de cargos para empregados readaptados ou reeducados profissionalmente.

Até poucos anos, a pessoa com deficiência estava sob responsabilidade da sociedade civil em instituições especializadas e altamente segregadas.

Após a Constituição Federal de 1988, em conexão com as ações afirmativas, o Estado ampliou a responsabilidade de incluir tal grupo, expandiu sua parcela de participação além da sociedade, e delimitou o papel das instituições privadas. Assegurou o direito à educação inclusiva, ao transporte adaptado, ao lazer, à vida familiar, à acessibilidade arquitetônica, ao trabalho, à aposentadoria, ao benefício assistencial e à saúde.

De todos os direitos elencados, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho é o auge e a confirmação de que todos os demais foram implementados, pois possibilita a autonomia da pessoa.

A Lei 8.213, também denominada como “Lei de Cotas”, de 24/07/1991 (Lei sobre planos e benefícios da Previdência Social) já delimitava um percentual de empregados com deficiência a ser contratado.

É o que prescreve o artigo da referida lei, *in verbis*:

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 1000 4%

IV – de 1001 em diante 5%

§ 1 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados (BRASIL, 1991, *web*).

Contudo, foi o Decreto 3.298/99 que mais implementou possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Essa norma repetiu os preceitos da lei anterior, mas acrescentou algumas disposições adicionais sobre conceito de pessoa com deficiência e quanto à competência do Ministério do Trabalho e Emprego para estabelecer uma sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas.

A Lei 13.146, de 6 de julho de 2015<sup>17</sup>, nominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência trouxe a previsão de diversas garantias e direitos às pessoas nessa condição.

A tônica do texto, que conta com mais de 100 artigos, é a previsão do direito das pessoas com deficiência de serem incluídas na vida social nas mais diversas esferas por meio de garantias básicas de acesso, seja por meio de políticas públicas ou iniciativas também a cargo das empresas.

Importante asseverar que muitos outros diplomas legais foram substancialmente alterados por força da nova normatização, sendo objetos de registro neste texto aqueles referentes à CLT, ao FGTS, ao Plano de Benefícios da Previdência Social e à Lei 9.029/1995, que proíbem práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Com efeito, segundo as modificações promovidas na Consolidação da Leis do Trabalho (CLT) seus artigos 428 e 433 passarão a vigorar, respectivamente, com as seguintes redações:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se

<sup>17</sup> Ver lei completa em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>.

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.

[...] § 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz **com deficiência** deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

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

[...] Art. 433. O contrato de aprendizagem extingui-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5o do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, **salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;** (BRASIL, 1943, *web*). Grifo nosso

Em relação à Lei 8.036/1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seu artigo 20 contará com uma nova hipótese legal, que possibilitará o levantamento dos depósitos pelo trabalhador com deficiência, para viabilizar sua acessibilidade e inclusão social:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

(...)

**XVIII - quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social** (BRASIL, 1990, *web*). Grifo nosso

No tocante à esfera previdenciária, dentre outras alterações, o destaque fica por conta da nova redação do artigo 93 da Lei 8.213/1991, conhecido por prever as denominadas “quotas”:

Art. 93. (VETADO):

§ 1 A dispensa de **pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social** ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a **dispensa** imotivada em contrato por prazo indeterminado **podem** ocorrer após a contratação de **outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.**

§ 2o Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a **sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas** sobre o

total de empregados e as vagas preenchidas por **pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social**, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou **aos cidadãos interessados**.

§ 3º **Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943 (BRASIL, 1991, web)**. Grifo nosso

Ademais, a Lei 9.029/1995 proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização e, de igual modo, outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, trouxe novas redações aos seus artigos 1º, 3º e 4º, a saber:

Art. 1. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de **trabalho**, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, **deficiência, reabilitação profissional**, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à **criança** e ao **adolescente** previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º **desta Lei** e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou **deficiência**, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I – a **reintegração** com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;” (BRASIL, 1995, web). Grifo nosso

Do que foi exposto, não se pode negar que o Estado, em matéria de legislação, não se medem esforços para promover a igualdade e efetivar a vida digna, entretanto a realidade é que, ainda e infelizmente, se está bem distante dos objetivos pretendidos.

#### 4.3.1 Artigo 93 da Lei 8.213/91

Os beneficiários do sistema de cotas são todas as pessoas com deficiência habilitadas e os trabalhadores reabilitados. Para efetivação da norma, considera-se a pessoa com deficiência habilitada aquela que é recrutada no mercado de trabalho, para ocupar cargos nas empresas; os empregados com deficiência reabilitados são aqueles que já se encontram trabalhando na empresa e nela foram readaptados.



Pessoa com deficiência, conforme dispõe o parágrafo segundo do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146 de 2015, é aquela pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O quadro de pessoas com deficiência da empresa será formado, então, pelas pessoas com deficiência habilitados e os reabilitados.

Assim dispõem o parágrafo 3º do art. 28 e o art. 31, ambos do decreto n. 3.298/99:

Art. 28 [...]

[...]§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária (BRASIL, 1999, *web*).

Da análise dos referidos artigos, fica clara a diferença entre a pessoa com deficiência habilitada e reabilitada.

Kalume destaca que a legislação, dessa forma, enquadra todas as pessoas com deficiência, ou porque estejam participando do processo de iniciação profissional, ou porque estejam passando processo de readaptação, qual seja:

- a) aos que se preparam para o ingresso numa atividade profissional ou de trabalho, consideram-nos partícipes do processo de habilitação (estão sendo preparados para dar início a uma atividade qualquer); e
- b) aos que são treinados para o exercício de uma nova profissão isto é, já exerciam alguma atividade laboral que não querem ou não podem mais exercê-la, agora se preparam para o retorno à atividade, porém, em outro cargo ou para o exercício de outra profissão pela aquisição de novos conhecimentos ou técnicas, são reconhecidos, neste caso, como integrantes de processos de reabilitação (KALUME, 2009, p. 25).

A legislação deixa evidente que o reabilitado adquiriu a deficiência posteriormente ao exercício efetivo de uma profissão, atividade ou de um cargo.

Assim, tem-se que os beneficiários do sistema de cotas são as pessoas com deficiência habilitadas e reabilitadas, previstas no Decreto 3.298, de 20/12/1999 (com redação alterada pelo Decreto 5.296, de 02.12.2004), o qual traz no artigo 70 as hipóteses das deficiências:

Art. 70. O art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º [...]

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;<sup>18</sup>

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; (BRASIL, 1999, *web*).

Deficiência mental:

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e

<sup>18</sup> Eugenia Augusta Gonzaga Fávero define:

Amputação - perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;

Paraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores;

Paraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;

Monoplegia - perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);

Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);

Tetraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

Tetraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

Triplegia - perda total das funções motoras em três membros;

Triparesia - perda parcial das funções motoras em três membros;

Hemiplegia - perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

Hemiparesia - perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

Ostomia - intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário);

Paralisia Cerebral - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;

Nanismo - deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esclarecemos que a pessoa com deficiência pode desenvolver atividades laborais desde que tenha condições e apoios adequados às suas características. O Decreto 3.296/04 elencou o nanismo e ostomia. Fonte: FÁVERO, 2004, p. 189-190.

limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho.

Deficiência múltipla:

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999, *web*).

A condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando o enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção nº 159 da OIT<sup>19</sup>, Parte I, art. 1; Decreto nº 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto nº 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado(a) para utilização deste pela empresa, tornando pública a sua condição e Certificado de Reabilitação Profissional, emitido pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Assim, a deficiência, seja ela física, intelectual ou sensorial, é uma realidade presente nas sociedades e que acomete parcela significativa da população. Manifestada das mais diferentes formas, a deficiência assola os cidadãos por ela afetados, exigindo-lhes postura firme e combativa para superar as dificuldades que são impostas por suas limitações.

#### 4.3.2 Empregadores e o sistema de cotas

O artigo 93 da Lei 8.213/91 define que as empresas com número de empregados igual ou superior a 100 (cem) empregados são obrigadas a contratar pessoas com deficiência pelo sistema de cotas.

Goldfarb destaca que, ao fazer dessa forma, “[...] a lei desconsidera a receita bruta anual da empresa, o número de trabalhadores indiretos e a atividade empresarial” (GOLDFARB, 2009, p. 123).

Ressalta-se que o critério utilizado é o número de empregados diretos contratados, nos preceitos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Contudo, é imperioso destacar que metade dos empregos formais de trabalho estão em empresas de menor porte, ou seja, empresas que não estão sujeitas à legislação. Portanto, a princípio, descarta-se metade do mercado formal de trabalho para essa parcela da população.

<sup>19</sup> Ver mais em: <<http://www.sindistal.org.br/site/uploads/galeriadoc/P001V1C12/convencaoumcinconove.pdf>>.

A importância de tal situação pode ser bem notória em cidades menores, onde as pequenas empresas predominam no campo empregatício.

#### 4.3.3 Habilitação e Reabilitação profissional

O artigo 89 da Lei 8.213/91 determina que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas com deficiência os meios para (re)educação e de (re)adaptação profissional e social necessários para a participação no mercado formal de trabalho e no contexto em que vivem.

Descreve a mesma lei que a reabilitação profissional envolve: a) o fornecimento de aparelho de órtese<sup>20</sup>, prótese<sup>21</sup> e instrumento de auxílio para locomoção quando a perda ou a redução da capacidade funcional puder ser atenuada e dos equipamentos necessários à habilitação e à reabilitação social e profissional; b) a reparação ou a substituição de tais aparelhos quando desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade de beneficiário; c) o transporte do acidentado ao trabalho, quando necessário.

Por lei, ainda, acrescenta-se como reabilitação o fornecimento de remédios necessários à melhora clínica e funcional e que auxiliem na limitação da incapacidade, na reeducação funcional e no controle das lesões que geram incapacidades, além do acompanhamento psicológico em todas as fases do processo reabilitador.

Quanto à orientação profissional, esta deverá ser prestada pelos serviços correspondentes de habilitação e reabilitação, levando em consideração as potencialidades da pessoa com deficiência, de acordo com o relatório preparado por equipe multiprofissional, observando: a) a educação escolar efetiva recebida e por receber; b) as expectativas de promoção social; c) a possibilidade de emprego; d) as motivações atitudes e preferências profissionais; e as necessidades do mercado de trabalho.

Ao fim do processo de reabilitação profissional e social, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário. Contudo, tal indicação não é exaustiva, o beneficiário pode desenvolver outras atividades diferentes das elencadas nele.

---

<sup>20</sup> Órteses são dispositivos médicos prescritos por um médico em caso de acidentes, doenças do sistema locomotor ou sistemas de sustentação e promovem a recuperação. Fonte: <<http://www.ottobock.com.br/%C3%B3rteses/o-que-%C3%A9-%C3%B3rtese/>>.

<sup>21</sup> Prótese é um dispositivo implantado no corpo para suprir a falta de um órgão ausente ou para restaurar uma função comprometida. Fonte: <<https://www.priberam.pt/DLPO/>>.

Entretanto, a pessoa com deficiência, para ser contratada, não fica com a possibilidade de trabalho restrita a ter realizado o processo de reabilitação e habilitação. A contratação pode ser feita diretamente na empresa, posto que é notória a grande dificuldade do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) em efetivar os processos mencionados.

No âmbito internacional, a Convenção da ONU (Organização das Nações Unidas) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência<sup>22</sup>, em seu artigo 26, destaca que os Estados Partes deverão tomar medidas efetivas e apropriadas, inclusive mediante apoio dos pares, para possibilitar que as pessoas com deficiência conquistem e conservem o máximo de autonomia e plena capacidade física, intelectual, social e profissional, bem como plena inclusão e participação em todos os aspectos da vida. Para tanto, os Estados Partes deverão organizar, fortalecer e estender serviços e programas completos de habilitação e reabilitação, particularmente nas áreas de saúde, emprego, educação e serviços sociais, de modo que estes serviços e programas: a) comecem o mais cedo possível e sejam baseados numa avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa; b) apoiem a participação e a inclusão na comunidade, e em todos os aspectos da sociedade sejam oferecidos voluntariamente e estejam disponíveis às pessoas com deficiência o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural (CONVENÇÃO..., 2007, *web*).

O mesmo artigo ainda prescreve que os Estados-membros deverão promover o desenvolvimento da capacitação inicial e continuada de profissionais e de equipes que atuam nos serviços de habilitação e reabilitação. Ainda, deverão promover a disponibilidade, o conhecimento e o uso de dispositivos e tecnologias de assistência projetados para pessoas com deficiência e relacionados com a habilitação e a reabilitação (CONVENÇÃO..., 2007, *web*).

Entretanto, Cibelle Libero Goldfarb destaca que, na questão da habilitação e reabilitação profissional:

A previsão de normas legais a respeito da matéria não resolve o problema, cabendo buscar meios complementares e/ou alternativas para a concretização de tal direito. Nesse aspecto, é impossível afastar o papel desempenhado pelas associações de/e para pessoas com deficiência (organizações não governamentais – ONGs) e até mesmo o papel das empresas, as quais poderiam, ao menos, responsabilizar-se pela reabilitação de seus empregados acidentados, desonerando, dessa forma, o Estado e possibilitando que este despendesse esforços com as pessoas que nasceram com alguma espécie de limitação (GOLDFARB, 2009, p. 126).

---

<sup>22</sup> Vide: ONU. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Ver também Decreto 6.949/2009.

A solução da maioria dos problemas enfrentados, como se disse, passa por mudança do ponto de vista sociocultural. E, para que essa solução se concretize, a participação da sociedade civil é imprescindível. O desafio, na verdade, é de toda a coletividade.

É sabido que realmente não basta que se tenham leis securitárias e trabalhistas, focadas num exemplar sistema de equilíbrio das desigualdades, de programas de integração da pessoa com deficiência à comunidade. É preciso que tudo isso seja implementado através da participação efetiva da sociedade civil.

#### 4.3.4 Menor Aprendiz

A Lei 5.598, de 01 de dezembro de 2005, alterou os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho atinentes ao trabalho do menor, além de regular o contrato de aprendizagem. A mencionada lei determinou que os estabelecimentos de qualquer natureza fossem obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalentes a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Vê-se que, com tal lei, as empresas devem contratar menores aprendizes com deficiência e, ao mesmo tempo, cumprir a determinação da “Lei de cotas”. Cibelle Limero Goldfarb afirma que: “Tal hipótese permite que a empresa participe da formação do menor, que ao término do contrato de aprendizagem poderá integrar o quadro de empregados” (GOLDFARB, 2009, p. 145).

Corroborando tal entendimento, Maria Aparecida Gugel defende a possibilidade de contratação de menores aprendizes com deficiência, uma vez que os contratando e matriculando-os nos cursos exigidos, estes poderão ser tidos tanto como aprendizes quanto os contratados na reserva legal. Nas palavras da autora:

Contratando portadores de deficiência aprendizes, matriculados nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, estes poderão ser considerados, ao mesmo tempo, para o preenchimento da reserva de aprendizes (art. 429, da CLT – mínimo 5% e máximo 15%, em relação ao número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento) e a reserva legal de vagas, prevista no artigo 93, da Lei 8.213/91, pois se está diante de um contrato de trabalho, embora de natureza especial (GUGEL, 2005, p.12).

Na verdade, o contrato de aprendizagem para pessoa com deficiência é regido pela Lei 11.180/2005, que altera, em seu artigo 18, os artigos 428 e 433 da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT) e se mostra como a porta de entrada destes no mercado formal de trabalho. Em vigor desde setembro de 2005, essa Lei eleva a idade-limite de adolescentes aprendizes de 18 para 24 anos e não estabelece limite de faixa etária para aprendizes com deficiência.

O contrato de aprendizagem é amparado pela Lei nº 10.097/2000 que estabelece que o empregador inscrito em programa de aprendizagem ofereça formação técnico-profissional ao empregado com deficiência, pelo período máximo de dois anos. Antes, a faixa etária era limitada a 24 anos. Hoje, não há limite de idade para aprendizes com deficiência. O prazo do contrato, porém, continua sendo de dois anos. O contrato de aprendizagem é realizado junto à instituição de ensino, por exemplo, os Serviços Nacionais de Aprendizagens Industrial e Comercial (Senai e Senac).

A lei tem impacto positivo sobre a colocação profissional de pessoas com deficiência na medida em que hoje muitas empresas reclamam da inexistência, no mercado de trabalho, de pessoas com deficiência qualificadas. Esse argumento foi muitas vezes utilizado para justificar o descumprimento da Lei de cotas, que estabelece a reserva de percentual de postos de trabalho às pessoas com deficiência.

Por fim, pode-se afirmar que a Lei de cotas e demais medidas implementadas para favorecer a inserção profissional de pessoas com deficiência não constituem uma solução ideal, mas é um ponto de referência para a sociedade atual buscar a inclusão e a convivência entre todos.

#### 4.3.5 Inclusão profissional *versus* benefício de prestação continuada

O Benefício da Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC/LOAS) é a garantia de um salário mínimo mensal ao idoso acima de 65 anos ou ao cidadão com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que o impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

O benefício é mensal e no valor de um salário mínimo concedido à pessoa com deficiência, de qualquer idade, que comprovem não possuir meios para se manter ou cuja família não tenha recursos para mantê-los.

Para ter esse direito assegurado, é necessário também que a renda por pessoa do grupo familiar seja menor que 1/4 do salário-mínimo vigente.

Por se tratar de um benefício assistencial, não é necessário ter contribuído ao INSS para ter direito. No entanto, esse benefício não paga 13º salário e não deixa pensão por morte.

A Lei a 12.470 de 31/08/2011<sup>23</sup> promoveu alteração nos arts. 20 e 21 e acrescentou o art. 21-A à Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência, autorizando pessoas com deficiência a trabalharem como aprendizes, sem perder o benefício. Também assegura que o beneficiário, se necessário, retorne ao BPC sem passar pela reavaliação médica. Significa que as pessoas com deficiência que recebem o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) poderão tentar o mercado de trabalho sem perder o benefício. A alteração muda a definição conceitual de pessoa com deficiência e amplia a possibilidade de inclusão profissional desse público.

Anteriormente, a pessoa com deficiência perdia o benefício caso tivesse atividade remunerada, inclusive como microempreendedor individual. Atualmente, o beneficiário pode ingressar no mercado de trabalho e ter o benefício suspenso temporariamente. Se nesse período o beneficiário não conseguir se manter no trabalho ou não adquirir o direito a outro benefício previdenciário, ele retorna ao BPC sem precisar passar pelo processo de requerimento ou de avaliação da deficiência e do grau de impedimento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O período de suspensão não é determinado pela lei, mas o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), responsável pela gestão do BPC,

---

<sup>23</sup> Art. 3º A Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 20.

§ 2º Para efeito de concessão desse 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.

§ 6º A concessão do benefício ficará sujeita à avaliação da deficiência e do grau de impedimento de que trata o § 2º, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

§ 9º A remuneração da pessoa com deficiência na condição de aprendiz não será considerada para fins do cálculo a que se refere o § 3º deste artigo.

§ 10. Considera-se impedimento de longo prazo, para os fins do § 2º deste artigo, aquele que produza efeitos pelo prazo mínimo de 2 (dois) anos.” (NR)

“Art. 21.

§ 4º A cessação do benefício de prestação continuada concedido à pessoa com deficiência não impede nova concessão do benefício, desde que atendidos os requisitos definidos em regulamento.”(NR)

“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.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o *caput* deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no *caput* do art. 21.

§ 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.”

Fonte: **Lei a 12.470 de 31/08/2011**. 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: 01/02/2016.



recomenda que seja de dois anos. Gerido pelo INSS, o BPC não é pensão vitalícia nem aposentadoria, e os beneficiários passam por revisão do INSS a cada dois anos.

A lei também define que pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo (pelo menos de dois anos) de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Os impedimentos podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais.

Atente-se, nesse ponto, que o benefício assistencial é devido ao idoso e à pessoa com deficiência. Não há previsão normativa alguma em favor do menor com deficiência.

No âmbito administrativo, assegura-se às crianças e aos adolescentes portadores de deficiência, desde que comprovem que sua família é incapaz de prover a sua subsistência, a concessão do benefício, na forma da Instrução Normativa n.º 95 do INSS, artigo 619, §1º. Judicialmente, contudo, a questão despertou muita discussão. Alguns magistrados chegaram a declarar que, como toda criança é incapaz para o trabalho e para a vida independente, não fariam elas *jus* ao benefício.

Com certeza tal entendimento é correto. Afinal, uma criança que nasça com alguma deficiência é tão incapaz para a vida independente quanto um recém-nascido íntegro, sadio e fisicamente perfeito. No entanto, a lei é clara ao dizer que o benefício assistencial é devido tão somente aos deficientes, e não às crianças sadias.

A lei não traz solução para a questão. A Constituição afirma que a assistência social é voltada para os que dela necessitam e que o benefício em comento deve ser atribuído ao idoso e ao deficiente que comprovem ser incapazes de prover a própria subsistência ou de tê-la provida por sua família.

Em se tratando de criança menor de 14 anos, vedada que é de trabalhar (artigo 7º, XXXIII, da CF/88), não há que se falar em capacidade de prover a própria subsistência. É a sua família quem deve fazê-lo. Se esta não conseguir, na forma da lei, o benefício será devido desde que o menor seja considerado deficiente.

A justificativa se dá pelo fato de que, uma criança com deficiência exige cuidados profissionais e uma atenção especial da família, diferente de uma criança sadia. Em outras palavras, a criança com deficiência acaba por reduzir, muitas vezes, a própria capacidade laboral de sua família.

Portanto, a atribuição do benefício à criança com deficiência não está ligada à ideia de incapacidade para o trabalho, mas à dependência de cuidados específicos da família, inclusive gastos muito maiores. Isso porque, muitas vezes, alguém deverá furtar-se de trabalhar, parcial ou totalmente, para auxiliar aquele que não consegue, por si só, viver.

De todo o exposto, pode-se dizer que a deficiência de uma criança, para ensejar o benefício assistencial em comento, deve ser tal que comprometa a sua família de forma exigir que algum de seus membros tenha que sacrificar o seu emprego para propiciar a esta cuidados específicos e atendimento multidisciplinar.

Não se quer, com isso, restringir indevidamente um direito constitucionalmente assegurado, mas fazer com que o benefício alcance quem, de fato, deve ser protegido.

Enfim, para se tratar de forma desigual alguém, deve ele enquadrar-se em uma situação ou em uma condição também desigual.

No que se refere para quais fins é utilizado o recurso do BPC, pode-se perceber que na maioria das vezes o auxílio é utilizado com a finalidade de manutenção do próprio beneficiário, tais como: alimento, medicamento, fralda, roupa, transporte, plano de saúde ou, ainda, para as despesas da família, e em alguns casos é a única fonte de renda familiar.

Contudo, tal valor é insuficiente, em certos casos, para oportunizar necessidades especiais da própria pessoa com deferência e depois para equilibrar o orçamento familiar daquele membro que deixou o emprego para ser o cuidador.

O que é mais importante analisar é a questão da dependência assistencialista que tal benefício pode desenvolver na pessoa com deficiência e que limita, em muitos casos, a busca de emprego formal e independência financeira.

Muitas foram as indagações sobre o antigo regime da Lei de Assistência Social. Acreditava-se que, por criar tantas dificuldades para estabelecer e reestabelecer o BPC e por exigir que a renda familiar mensal fosse inferior a 1/4 do salário mínimo, acabava-se por estimular o receio à perda do benefício e, por consequência, criava-se uma forma de dependência econômico-financeira ao BPC. Tal situação servia de justificativa para que a família não aumentasse sua renda familiar formal a fim de não perder o direito ao referido benefício. Também servia de estímulo à manutenção da incapacidade laborativa não apenas do beneficiário tido como “deficiente”, mas também de seus familiares, uma vez que somente valeria a pena outro salário se não se colocasse em risco o BPC.

Não se pode negar que o recebimento do benefício, em muitos casos, causa uma dependência econômico-financeira. Ou seja, embora tenha sido criado para dar melhor qualidade de vida à pessoa com deficiência, não são poucos os casos em que o recebimento do BPC, ao invés de realmente ajudar, deixa a família ou a própria pessoa com deficiência em uma situação de estagnação financeira. E, embora há quem defenda que com a mudança da lei ocorreu uma melhora em relação a tal condição, na realidade, concretamente não se vislumbram mudanças significativas na forma de encarar.

O que se vê é, ainda, um medo extremo de perder o BPC por conceituá-lo como aposentadoria, e não como um benefício assistencial de caráter temporário. Dessa forma, chega-se à conclusão de que o BPC possui objetivo nobre, mas, concretamente é um campo fértil para a dependência econômica do beneficiário para com o Estado e, pior, para o empobrecimento das relações sociais de inclusão social e profissional da pessoa com deficiência.

## **5 ENTRAVES NO PROCESSO DE INCLUSÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E PROPOSTAS PARA GARANTIA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE**

Apesar de já haver tido mudanças no panorama da inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, ainda há muito o que se evoluir no que tange a inclusão profissional. Dessa forma, este capítulo é dedicado às críticas e aos entraves ainda existentes neste processo. Ademais, tratar-se-á de algumas sugestões para a melhoria deste cenário, visando a inclusão efetiva destas pessoas no mundo da trabalho e, conseqüentemente, na sociedade. Para tanto, far-se-á um breve estudo comparativo de modelos de inclusão oferecidos por outros países.

### **5.1 MODELOS ESTRANGEIROS DE INCLUSÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Desde o ano de 1983, quando a Assembleia Federal das Nações Unidas aprovou o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (ONU, 1996), Estados de todo o mundo começaram a implementar políticas visando à inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e na vida cotidiana.

O objetivo desse programa era a promoção de medidas eficazes para a reabilitação das pessoas com deficiência e, ademais, visava a garantir a igualdade entre todas as pessoas. Dessa forma, com o passar dos anos e com a popularização e conscientização dos Estados acerca do tema, algumas medidas foram tomadas. Assim, estudar-se-á brevemente nos próximos tópicos a proteção que surgiu para as pessoas com deficiência nos ordenamentos europeu, português e norte-americano, principalmente no que tange a inclusão no mercado de trabalho, que é o foco desta pesquisa.

#### **5.1.1 Visão da OIT sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

Criada em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) – hoje com 95 anos de existência e 185 países-membros – é a mais antiga agência especializada dentro do Sistema ONU. A OIT já publicou mais de 60 documentos executivos, mais de 300 livros, mais de 40 vídeos, mais de 40 manuais e mais de 90 outros textos.

Muitas publicações destacam o compromisso da organização com a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Destaca-se dois importantes documentos, mais recentes, e que contribuem, singularmente, para encaminhar com mais precisão inclusão. São eles: “Deficiência no Local de Trabalho: Práticas Empresariais”<sup>24</sup> (OIT, 2010) e “Recomendações para Inclusão da Deficiência na Agenda Pós-2015: Pessoas com Deficiência e Trabalho Decente”<sup>25</sup> (OIT, 2014).

---

<sup>24</sup> DEFICIÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO: PRÁTICAS EMPRESARIAIS

1. Práticas relativas à operação interna das empresas:

- Políticas de não discriminação e de inclusão de pessoas com deficiência.
- Atividades de avaliação de desempenho.
- Medidas para tornar acessíveis: local de trabalho, material impresso, ambiente online, lojas comerciais ou pontos de distribuição.
- Redes sociais de empregados com deficiência.
- Treinamento de conscientização para gerentes e colegas de trabalho.

2. Práticas para promover treinamento, contratação ou retenção de pessoas com deficiência e para aumentar sua produtividade:

- Técnicas e programas de recrutamento direcionado ao segmento de pessoas com deficiência ou aberto à comunidade geral.
- Estágios, programas de treinamento e programas de liderança orientados às pessoas com deficiência.
- Adaptações razoáveis para atender necessidades individuais.
- Alocação de recursos humanos designados ou equipe gerencial treinada sobre questões de deficiência relativas ao trabalho.

3. Práticas de parceria e colaboração com os outros para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência:

- Políticas, padrões ou programas específicos para alcançar ou influenciar fornecedores e redes de suprimentos.
- Programas voluntários de empregados.
- Colaboração com sindicatos, organizações não governamentais e governos.
- Colaboração com organizações de pessoas com deficiência (treinamento em conscientização sobre deficiências, acessibilidade e desenvolvimento de produtos).
- Adesão aos padrões de acessibilidade na internet e no ambiente físico e de promoção ativa de tais padrões.
- Participação em grupos e redes de empresas relativas às questões da deficiência.

<sup>25</sup> RECOMENDAÇÕES PARA INCLUSÃO DA DEFICIÊNCIA NA AGENDA PÓS-2015: PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO DECENTE

A fim de possibilitar às pessoas com deficiência o seu acesso ao trabalho decente e sair da pobreza, as ações deverão ser objetivas:

- Promover acesso de pessoas com deficiência à educação, ao desenvolvimento de habilidades e aprendizado ao longo da vida;
- Promover acesso de pessoas com deficiência ao emprego nos setores público e privado, com a ativa participação de empregadores e o apoio de sindicatos;
- Fomentar o desenvolvimento de autoemprego, empresas sociais, cooperativas, a disponibilidade de serviços de apoio e acesso ao crédito;
- Melhorar oportunidades de trabalho decente nas economias rurais e informais, onde pessoas com deficiência frequentemente procuram seu meio de sustento; e
- Promover debates sobre proteção social e sistemas de proteção social que incluam pessoas com deficiência em igualdade de condições com outras pessoas, levem em conta seus requisitos específicos na definição de benefícios, inclusive esquemas ou programas que garantam seguridade de renda, proteção à saúde social e outros mecanismos para assegurar cobertura universal de saúde, bem como esquemas ou programas que facilitem sua participação no emprego.

2. Questões de deficiência devem ser levadas em conta sistematicamente em todos os esforços nacionais de desenvolvimento e de redução da pobreza, inclusive programas para desenvolver emprego de jovens, promover oportunidades para mulheres e meninas, avançar o desenvolvimento rural, melhorar condições na economia informal e criar debates sobre proteção social.

3. Esforços de desenvolvimento devem estar baseados em princípios de igualdade de oportunidades, não discriminação e acessibilidade. Provisão de adaptações razoáveis deve ser exigida como aspecto comum da cooperação técnica internacional. Ao se desenvolver estratégias de redução da pobreza que incluam pessoas com deficiência, diretrizes podem ser obtidas de padrões específicos de deficiência e de padrões aplicáveis à

O primeiro é composto de três tipos de práticas: (1) Práticas relativas à operação interna das empresas. (2) Práticas para promover treinamento, contratação ou retenção de pessoas com deficiência e para aumentar sua produtividade. (3) Práticas de parceria e colaboração com os outros para efetivar a inclusão de pessoas com deficiência (SASSAKI, *web*).

O segundo documento a OIT deixa evidente seu posicionamento quanto aos avanços que a inclusão no trabalho pode proporcionar à pessoa com deficiência e por consequência na sociedade como um todo, pois eleva a condição de vida (SASSAKI, *web*).

Importa, ainda, evidenciar que ambos documentos trazem intrínsecos que a OIT, tem se movido pelo desejo de ver abandonado a concepção do modelo médico de deficiência e evidentemente a concretização de ações baseadas no modelo social, já que esse último modelo resgata o direito à diferença na diversidade humana (SASSAKI, *web*).

### 5.1.2 Modelo de inclusão da União Europeia

A União Europeia é uma Organização internacional diferenciada. Isso porque não é uma federação, pois seus Estados-Membros ainda são nações soberanas e independentes. Não se trata também de uma simples organização intergovernamental como a Organização das Nações Unidas – ONU, uma vez que os Estados-Membros congregam efetivamente as suas soberanias em algumas áreas.

Por consequência, isso faz com que esses Estados adquiram mais força e influência em conjunto do que poderiam obter isoladamente. Eles congregam as suas soberanias tomando

---

população geral que façam referência específica a pessoas com deficiência ou lidem com a criação de empregos ou a redução da pobreza.

4. Medidas específicas de deficiência que capacitem pessoas (tais como mulheres e meninas com deficiência, pessoas com deficiência intelectual e pessoas com deficiência psicossocial) precisam ser tomadas junto a medidas que promovam a inclusão de pessoas com deficiência em programas e serviços abertos à população geral.

5. Consulta efetiva junto a pessoas com deficiência e organizações de pessoas com deficiência e principais agentes intervenientes deverá ocorrer no início quando programas de desenvolvimento e planos de implementação estão sendo projetados, a fim de que as questões relevantes sejam levadas em conta apropriadamente.

6. Capacitação de pessoal deverá ser provida para aqueles envolvidos em elaborar leis e políticas e em oferecer serviços que incluam ou sejam destinados a pessoas com deficiência, em particular aquele pessoal envolvido em orientação profissional, treinamento profissional, colocação e desenvolvimento de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência a fim de garantir que esse se conscientize das questões relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência e aos seus direitos.

7. Atenção deverá ser prestada à coleta de dados confiáveis, que sejam comparáveis internacionalmente, sobre a situação do mercado de trabalho e os padrões de vida das pessoas com deficiência, através de levantamentos contínuos dos locais de trabalho, censos e outras abordagens de coleta de dados, atuando nacional e internacionalmente com relevantes agências. Isto possibilitará o monitoramento do progresso com objetivo de atingir um conjunto de alvos de desenvolvimento e prover uma base para reformas futuras.

decisões comuns através de instituições comuns como o Parlamento Europeu, que é eleito pelos cidadãos da União Europeia, e o Conselho Europeu que representam ambos os governos nacionais (ROMANCINI, 2015).

Nesse mesmo contexto, aduz Ribeiro que, atualmente, a União Europeia possui uma moeda única – o euro – além de se tratar de uma união econômica e monetária que pode ser considerada a maior união multinacional e multilinguística do mundo (RIBEIRO, 2009, p. 3077).

A União Europeia tem como um de seus fins principais promover os direitos humanos, tanto no âmbito da União Europeia quanto nas demais localidades do mundo. Dignidade humana, democracia, igualdade, liberdade, Estado de direito e respeito pelos direitos humanos são alguns dos valores fundamentais da UE<sup>26</sup>. Nesse contexto, as instituições europeias passaram a ter a obrigação legal de respeitá-los, assim como os Estados-Membros, quando aplicam a legislação europeia (UNIÃO EUROPEIA, *web*).

Nesse sentido, e com o objetivo de concretizar os objetivos da União Europeia, esse ente passou a legislar sobre algumas questões, as quais se impunham aos Estados-membros e estes deveriam seguir tais diretrizes, uma vez que se submeteram às regras dessa Organização.

Neste contexto, Cibelle Linero Goldfarb aduz que:

---

<sup>26</sup> A Carta dos Direitos Fundamentais compreende um preâmbulo e 54 artigos repartidos em sete capítulos: Capítulo I: da dignidade (dignidade do ser humano, direito à vida, direito à integridade do ser humano, proibição da tortura e dos tratos ou penas desumanos ou degradantes, proibição da escravidão e do trabalho forçado); Capítulo II: liberdades (direito à liberdade e à segurança, respeito pela vida privada e familiar, proteção de dados pessoais, direito de contrair casamento e de constituir família, liberdade de pensamento, de consciência e de religião, liberdade de expressão e de informação, liberdade de reunião e de associação, liberdade das artes e das ciências, direito à educação, liberdade profissional e direito de trabalhar, liberdade de empresa, direito de propriedade, direito de asilo, proteção em caso de afastamento, expulsão ou extradição); Capítulo III: igualdade (igualdade perante a lei, não discriminação, diversidade cultural, religiosa e linguística, igualdade entre homens e mulheres, direitos das crianças, direitos das pessoas idosas, integração das pessoas com deficiência); Capítulo IV: solidariedade (direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa, direito de negociação e de ação coletiva, direito de acesso aos serviços de emprego, proteção em caso de despedimento sem justa causa, condições de trabalho justas e equitativas, proibição do trabalho infantil e proteção dos jovens no trabalho, vida familiar e vida profissional, segurança social e assistência social, proteção da saúde, acesso a serviços de interesse econômico geral, proteção do ambiente, defesa dos consumidores); Capítulo V: cidadania (direito de eleger e de ser eleito nas eleições para o Parlamento Europeu e nas eleições municipais, direito a uma boa administração, direito de acesso aos documentos, Provedor de Justiça Europeu, direito de petição, liberdade de circulação e de permanência, proteção diplomática e consular); Capítulo VI: justiça (direito à ação e a um tribunal imparcial, presunção de inocência e direitos de defesa, princípios da legalidade e da proporcionalidade dos delitos e das penas, direito a não ser julgado ou punido penalmente mais do que uma vez pelo mesmo delito); Capítulo VII: disposições gerais. Informações extraídas do *website* oficial da União Europeia. Disponível em: <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/133501\\_pt.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133501_pt.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2015. Ver documento completo em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pt:PDF>>.

[...] a União Europeia passou a legislar sobre determinadas questões, buscando a uniformização das leis dos Países-membros, nos termos do art. 249 do Tratado [da União Europeia] mediante regulamentos (com caráter geral e obrigatório e diretamente aplicável em todos os Estados-membros), diretivas (as quais vinculam o Estado-membro e deixam às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios), decisões (obrigatórias para os destinatários que designar), recomendações e pareceres (não vinculativos), todos fontes do Direito Comunitário (GOLDFARB, 2009. p. 58).

Assim, a União Europeia editou diversas diretivas com a finalidade de proteger as pessoas contra o tratamento desigual, igualdade entre homens e mulheres, e igualdade entre todas as pessoas (incluindo as pessoas com deficiência).

Merece destaque no tema a Diretiva 2000/78, pois esta determinou medidas no sentido da medicina e da segurança no trabalho, além de prever a igualdade e fomento na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ademais, previa expressamente que tais medidas de fomento não feriam o princípio da igualdade, pelo contrário, faziam com que este fosse respeitado.

Ademais, com a aprovação da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>27</sup>, no ano de 2000, vários princípios foram enfatizados, dentre eles, os princípios da igualdade, da não discriminação e da integração das pessoas com deficiência, na sociedade e no mercado formal de trabalho.

---

<sup>27</sup> A Carta dos Direitos Fundamentais compreende um preâmbulo de 54 artigos repartidos em sete capítulos: Capítulo I: da dignidade (dignidade do ser humano, direito à vida, direito à integridade do ser humano, proibição da tortura e dos tratos ou penas desumanos ou degradantes, proibição da escravidão e do trabalho forçado); Capítulo II: liberdades (direito à liberdade e à segurança, respeito pela vida privada e familiar, proteção de dados pessoais, direito de contrair casamento e de constituir família, liberdade de pensamento, de consciência e de religião, liberdade de expressão e de informação, liberdade de reunião e de associação, liberdade das artes e das ciências, direito à educação, liberdade profissional e direito de trabalhar, liberdade de empresa, direito de propriedade, direito de asilo, proteção em caso de afastamento, expulsão ou extradição); Capítulo III: igualdade (igualdade perante a lei, não discriminação, diversidade cultural, religiosa e linguística, igualdade entre homens e mulheres, direitos das crianças, direitos das pessoas idosas, integração das pessoas com deficiência); Capítulo IV: solidariedade (direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa, direito de negociação e de ação coletiva, direito de acesso aos serviços de emprego, proteção em caso de despedimento sem justa causa, condições de trabalho justas e equitativas, proibição do trabalho infantil e proteção dos jovens no trabalho, vida familiar e vida profissional, segurança social e assistência social, proteção da saúde, acesso a serviços de interesse económico geral, proteção do ambiente, defesa dos consumidores); Capítulo V: cidadania (direito de eleger e de ser eleito nas eleições para o Parlamento Europeu e nas eleições municipais, direito a uma boa administração, direito de acesso aos documentos, Provedor de Justiça Europeu, direito de petição, liberdade de circulação e de permanência, proteção diplomática e consular); Capítulo VI: justiça (direito à ação e a um tribunal imparcial, presunção de inocência e direitos de defesa, princípios da legalidade e da proporcionalidade dos delitos e das penas, direito a não ser julgado ou punido penalmente mais do que uma vez pelo mesmo delito); Capítulo VII: disposições gerais. Informações extraídas do *website* oficial da União Europeia. Disponível em: <[http://europa.eu/legislation\\_summaries/human\\_rights/fundamental\\_rights\\_within\\_european\\_union/133501\\_pt.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/133501_pt.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2015. Ver documento completo em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pt:PDF>>.



Ademais, importante salientar a existência do Plano de Ação Europeu acerca da Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiência (EUR-LEX, *web*), assinado em 2003, e com execução prevista para os anos de 2004 a 2010. O referido plano tem como objetivos implementar a igualdade no tratamento de pessoas com deficiência no emprego e na atividade profissional, integrar questões acerca da deficiência em políticas comunitárias, sensibilizar as empresas a respeito da questão, promover a acessibilidade a todos, dentre outros.

Assim, o que se percebe é que a Europa possui legislação detalhada e avançada sobre o assunto de inclusão das pessoas com deficiência, no entanto, ainda há deficiências na prática. Isso porque um estudo feito pela União Europeia<sup>28</sup> aponta que 42% das pessoas com deficiência estão empregadas. Em contrapartida, 65% das pessoas sem deficiência estão empregadas. Dessa forma, percebe-se que ainda há muitos entraves entre a legislação e a prática da efetiva inclusão.

### 5.1.3 Modelo de inclusão português

No direito português, deve ter destaque o Decreto-lei 49.408/69, que previu, em seu artigo 126, que as empresas deveriam facilitar o emprego aos trabalhadores que possuíssem qualquer tipo de capacidade reduzida. Entretanto, o decreto somente incluiu no direito português uma norma geral, não impo a contratação das pessoas com deficiências nas empresas do país.

A Constituição portuguesa, datada de 1976, também previa certa proteção nesse sentido, no artigo 71:

#### ARTIGO 71.º

(Deficientes)

1. Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados.

2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores (PORTUGAL, 1976, *web*).

---

<sup>28</sup> Estudo disponível em: <[www.europa.eu.in/scadplus/leg/pt/cha/c11414.htm](http://www.europa.eu.in/scadplus/leg/pt/cha/c11414.htm)>. Acesso em: 15 jun. 2011.

Posteriormente, conforme relembra Goldfarb, foi promulgado o Decreto-lei 40/83 (PORTUGAL, 1983, *web*), com relação ao regime jurídico de trabalho das pessoas com deficiência, que determinava que este poderia ser prestado em centros próprios ou no domicílio do trabalhador. Além disso, destaca que o referido decreto prevê o pagamento de um subsídio complementar ao salário da pessoa com deficiência, que é suportado pelo Estado Português (GOLDFARB, 2009, p. 62).

Ainda no que tange os benefícios proporcionados pelo governo português no que concerne às pessoas com deficiência, tem-se a determinação do Decreto-lei 299/86 (PORTUGAL, 1986, *web*), que prevê uma redução na contribuição à Previdência social para os casos de contratação de pessoas com deficiência por tempo indeterminado.

Em 1989 foi promulgado o Decreto-lei 247/89 (PORTUGAL, 1989, *web*), que previa a concessão de apoio técnico e financeiro aos promotores de programas de reabilitação profissional para as pessoas com deficiência, que incluem subsídios e empréstimos sem juros. Inclusive, o preâmbulo desse documento demonstra a preocupação do governo português com tal questão:

A Constituição da República Portuguesa consagra, no artigo 71º, o direito das pessoas deficientes à plena participação na vida social e à igualdade de direitos e deveres com os demais cidadãos, sem quaisquer limites que não sejam os decorrentes da natureza e extensão da deficiência. A efectivação deste direito constitui o Estado na obrigação de definir as medidas de política e de promover os programas que permitam concretizar o objectivo primordial da reabilitação, que é a integração sócio-profissional da pessoa deficiente. Acontece que a reabilitação se desenvolve nos domínios da saúde, educação, formação profissional, emprego e segurança Social, num conjunto de acções diversificadas e complementares que convergem, de forma simultânea ou sucessiva, na pessoa deficiente. Tais acções, que pela sua natureza específica, se prendem com competências próprias de vários serviços do Estado, devem ser prosseguidas através de um processo contínuo de execução, para que se não criem hiato, de consequências sempre negativas, por conduzirem a perdas irreparáveis para a aquisição de autonomia por parte da pessoa deficiente. Entendeu, assim, o Governo não protelar por mais tempo a definição das competências específicas do serviço do Estado que maiores responsabilidades assume no que respeita ao apoio técnico e financeiro aos programas votados para a integração profissional da pessoa deficiente.

Cumprе destacar o atual Código do Trabalho Português, que, sob influência das diretivas da Comunidade Europeia, traz dispositivos sobre igualdade e inclusão, além da não discriminação do trabalhador com deficiência.

Por fim, a Lei 38/04 (PORTUGAL, 2004, *web*), define os regimes de prevenção, habilitação, reabilitação e prevê ainda medidas que têm por finalidade eliminar ou atenuar as consequências das deficiências, que devem ser tomadas pelo Estado, como: acessibilidade, medidas contra acidentes laborais, consumo de drogas, hábitos alimentares, segurança e saúde no trabalho, dentre outros.

Além disso, de forma assemelhada ao Brasil, o governo português implantou também um dispositivo no mesmo diploma legal, implantando quotas de empregos para pessoas com deficiência, à razão de 2% para as empresas (de acordo com a sua dimensão) e 5% para o Estado, na administração pública. A ver:

Artigo 28.o

Quotas de emprego

1 — As empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior pode ser aplicável a outras entidades empregadoras nos termos a regulamentar.

3 — A Administração Pública deve proceder à contratação de pessoas com deficiência em percentagem igual ou superior a 5% (PORTUGAL, 2004, *web*).

No entanto, a lei prevê as cotas, mas não prevê penalidades para o caso de descumprimento, o que faz com que a determinação legal perca parte de sua efetividade.

Dessa forma, pode-se concluir que o governo português trata a matéria com a importância e denominação de “emprego protegido”, consubstanciando auxílios, subsídios, e incentivos para que o profissional com deficiência seja efetivamente integrado ao mercado de trabalho de forma plena e duradoura. Por vezes, as medidas legais podem não ser totalmente eficazes, porém o que se percebe é que a intenção do governo é de que se criem oportunidades e empregos formais para as pessoas com deficiência.

#### 5.1.4 Modelo de inclusão norte-americano

No direito norte-americano, o primeiro marco na legislação no que tange à não discriminação, foi o Estatuto Dos Direitos Civis, aprovado em 1964. Após a promulgação desse documento, diversos diplomas surgiram no intuito de diminuir as desigualdades, incluindo, assim, a proteção às pessoas com deficiência.

A primeira lei federal norte-americana que visava a proteger as pessoas com deficiência e garantir a questão da acessibilidade aos prédios e repartições públicas foi o *Architeturall Barriess Act*<sup>29</sup>, datado de 1968.

Depois disso, foram promulgadas várias outras leis nesse sentido, como o *Rehabilitation Act* (1973)<sup>30</sup>; *Education for All Handicapped Children Act* (1975)<sup>31</sup>; *Development Disabilities Assistance and Bill of Rights Act* (1976)<sup>32</sup>; *Fair Labor Standarts Act* (1976)<sup>33</sup>; e o *American with Disabilities Act of 1990*<sup>34</sup>.

Segundo Goldfarb, o ADA é o documento mais expressivo de proteção à pessoa com deficiência nos Estados Unidos. Isso porque, nele, estão contidas várias normas protetivas à esse grupo vulnerável, como a proibição de contratar a pessoa com deficiência em posições em que a sua saúde será prejudicada (demonstrando a preocupação com a função digna que será dada a esta pessoa), proibição de qualquer tipo de discriminação, dentre outras (GOLDFARB, 2009, p. 70).

Ademais, a Suprema Corte americana vem julgando casos envolvendo pessoas com deficiência e, para tal, tem se baseado no referido diploma para fundamentar suas sentenças.

No entanto, quanto à efetividade das normas protetivas às pessoas com deficiência, afirma Andrew I. Batavia:

O sucesso das políticas para deficientes dependerá da extensão com que os indivíduos sejam capacitados para atingir suas metas. O ADA corresponde a um primeiro passo essencial nesse sentido. Ele prepara o indivíduo contra o tratamento discriminatório. Contudo, [...] jamais se atingirá o mais completo

<sup>29</sup> Ver documento completo em: <<https://www.access-board.gov/the-board/laws/architectural-barriers-act-aba>>.

<sup>30</sup> A Lei de Reabilitação de 1973 (muitas vezes chamada apenas de "Lei Rehab") proibia a discriminação com base na deficiência em programas geridos por agências federais; programas que recebem assistência financeira federal; no emprego federal; e nas práticas de emprego dos empreiteiros federais. As normas para decidir se existe discriminação no emprego sob a Lei de Reabilitação são as mesmos que os utilizados no Título I do *Americans with Disabilities Act*.

Fonte/ver documento completo em: <<https://www.disability.gov/rehabilitation-act-1973/>>.

<sup>31</sup> Lei de educação para todas as crianças com deficiência.

Fonte/ver documento completo em: <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-89/pdf/STATUTE-89-Pg773.pdf>>.

<sup>32</sup> A lei de desenvolvimento e assistência às pessoas com deficiência e carta de direitos dos mesmos foi promulgada com o fim de melhorar sistemas de serviços para indivíduos com deficiências de desenvolvimento, e outros fins.

Ver documento completo em: <[http://www.acl.gov/Programs/AIDD/DDA\\_BOR\\_ACT\\_2000/Index.aspx](http://www.acl.gov/Programs/AIDD/DDA_BOR_ACT_2000/Index.aspx)>.

<sup>33</sup> O FLSA (Acordo de padrões justos de trabalho) estabelece um salário mínimo, pagamento de horas extras, manutenção de registros e normas que afetam o emprego dos jovens empregados no setor privado e no federal, estado e governos locais.

Ver documento completo em: <<http://www.dol.gov/whd/flsa/>>.

<sup>34</sup> O Americans with Disabilities Act (ADA ou, em português, Lei dos Americanos com deficiência) proíbe a discriminação contra pessoas com deficiência no emprego, transporte, acomodação pública, comunicações e atividades governamentais. Ver documento completo em: <<http://www.dol.gov/dol/topic/disability/ada.htm>>.

nível de emprego que permita pessoas com deficiência atingirem suas metas. Outras medidas são necessárias para complementar o ADA (BATAVIA *apud* GOLDFARB, 2009, p. 70).

Portanto, o que se percebe é que existe legislação a respeito da matéria, mas, semelhantemente ao que ocorre no Brasil, ainda há a necessidade de se mudar paradigmas e pensamentos sociais para que a lei seja efetivada.

## 5.2 BREVES CRÍTICAS À LEI DE COTAS E O DESAFIO DE INCLUIR

A inclusão profissional da pessoa com deficiência ainda é um desafio contemporâneo. Corroborando com essa realidade a notícia veiculada em meio eletrônico, no dia três de fevereiro de 2015, com o seguinte teor:

Na última terça-feira, 3 de fevereiro, o TI Rio reuniu em seu auditório empresas de TI que enfrentam dificuldades para conseguir cumprir a Lei nº 8.213/91 - art.93, conhecida como Lei de Cotas, que prevê a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência (PCD). A legislação brasileira prevê obrigatoriamente que empresas com mais de 100 empregados devem ter de dois a cinco por cento de pessoas com deficiência no quadro de funcionários, conforme o número total de colaboradores. O não cumprimento da Lei, caso a empresa venha a ser fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), acarreta na incidência de multa. Contudo, caso a empresa demonstre boa vontade e empenho no recrutamento, qualificação e valorização deste profissional, em muitos casos é estendido o prazo do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). No debate conduzido pelo presidente do TI Rio, Benito Paret, os representantes das empresas expuseram os principais desafios enfrentados não só para cumprimento da Lei, mas também como forma espontânea de inclusão, e **o que foi constatado é que o baixo nível de escolaridade, a falta de qualificação técnica, os transportes inacessíveis, a falta de estímulo ou a superproteção da família, a insegurança em "abrir mão" do benefício (LOAS), e o preconceito por parte de algumas pessoas acabam afastando boa parte destes profissionais do mercado de trabalho** (TIRIO, 2015, *web*). Grifo nosso

Por parte dos trabalhadores com deficiência, as justificativas ficam centradas em barreiras arquitetônicas, qualificação profissional e a função que exercem nas empresas serem, em sua maioria, cargos para atividades manuais e mecânicas, diminuindo possibilidades de avanços na carreira. Observa-se da notícia veiculada recentemente no site do G1:

Deus me presenteou', diz mãe de 2 filhos deficientes e 1 esquizofrênico.

Leme abre inscrições para deficientes em programa de auxílio ao emprego. “Existe também a dificuldade da acessibilidade dentro das empresas e sendo uma metalurgia ou algo nesse sentido eles acham que as pessoas vão ter mais dificuldades de aprender por causa da dificuldade de se locomover dentro da própria empresa. Geralmente os cargos à disposição são cargos inferiores. Não são as melhores posições nas empresas. Então geralmente os pisos são baixos”, explicou.

(...) O recepcionista Cláudio Belém da Silva trabalha em um estacionamento em Araraquara, sem carteira assinada. Ele afirma que este foi o único emprego que conseguiu nos últimos dois anos. “Distribuí 20 currículos dentro da cidade de Araraquara e não tive oportunidade de emprego porque onde eu ia a porta batia na minha cara. Não é porque sou deficiente físico que não estou apto para trabalhar”, contou. (PORTAL G1, 2015, *web*)

Portanto, indaga-se: se o Estado tem promovido ações afirmativas através de leis e de políticas públicas adequadas ao contexto, se há vagas no mercado de trabalho, se as pessoas com deficiência também desejam um posto de trabalho, por que a inclusão ainda é tão precária e inexpressiva?

Sem dúvida, o trabalho é um valor para esse grupo de pessoas, pois vincula a pessoa à sociedade, possibilita trocas e concretiza relações humanas. Na verdade, toda sociedade lucra quando possibilita vida com dignidade a todos.

Para Nohara:

O fato de estarem trabalhando promove sentimentos de alegria, felicidade e bem-estar tanto no aspecto profissional, quanto no social. [...] O bem-estar no trabalho relaciona-se ao sentimento de valorização social, determinado pela conquista do emprego. Conquista essa, que se traduz, em redução do estigma social, segundo o qual são vistos como incapazes (NOHARA *et al*, 2010, p. 79).

A questão da inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho com certeza envolve questões mais profundas, de ordem histórica e cultural, que a imposição da lei nunca vai, de fato, romper. Trata-se das concepções ou formas de ver a deficiência que contaminam todas as relações, sejam elas familiares, escolares, sociais e de trabalho.

Tal constatação é evidente não somente no Brasil, mas em todo o mundo. Os obstáculos encontrados pelas pessoas com deficiências para conseguir um lugar no mercado formal de trabalho são inúmeros. Ainda há pouco reconhecimento das suas capacidades e provar competência é uma constância e suas vidas, ou seja, no momento da contratação o ponto de partida é a sua incompetência.

A lei cumpre sua função, contudo não se pode negar que é uma única forma de inclusão. Assim, não possibilita o acesso pleno dessa parcela da população, uma vez que há

nela o predomínio de baixa escolaridade e pouca qualificação profissional. Além disso, é importante ressaltar que a pessoa com deficiência se depara também com a falta de reabilitação, de transporte e de apoio emocional, muitas vezes, da própria família. Vale lembrar que, na verdade, a aplicação da legislação enfrenta barreiras decorrentes de uma história de preconceitos, equívocos e, dúvidas, sobre a capacidade dessas pessoas, refletindo na inclusão profissional o histórico das concepções de deficiência desenvolvidos ao longo do tempo.

O acesso ao mercado de trabalho representa, para a pessoa com deficiência, uma forma de incluir-se na sociedade, abrindo-lhes espaços de participação social e de exercício pleno da cidadania.

Contudo, a inserção da pessoa com deficiência em determinado ambiente ou determinada empresa não significa que ela está sendo incluída. A inclusão é um processo dinâmico e contínuo que reconhece a diversidade humana e tem como fundamento o direito à igualdade na participação e na construção do espaço social.

Henry Ford diz que

[...] um cego ou um mutilado é capaz, colocado num posto conveniente, de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário que um homem completamente são. Seria inteiramente oposto aos nossos propósitos que, em vista dos defeitos físicos dos operários, procurássemos admiti-los com salários reduzidos, contentando-nos com um tipo inferior de produção. É um desperdício empregar um homem perfeito para um trabalho que pode ser executado por um aleijado. É um desperdício horrível por cegos a trançar cestos (FORD *Apud* COSMO; LOURENÇO, *web*).

Incluir profissionalmente é apresentar uma pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, reconhecendo e respeitando suas limitações físicas, visuais, auditivas ou intelectuais, ou seja, a empresa empregadora deve ter todo conhecimento da capacidade produtiva do candidato à vaga e, assim, aproveitar sua força de trabalho no cargo mais favorável ao seu bom desempenho.

Ford, em 1914, já pensava a inclusão profissional como processo de adaptar cada pessoa com deficiência à sua capacidade real de trabalho e contratava sua mão de obra de acordo com a seguinte classificação:

[...] com intuito de formar juízo seguro, mandei classificar todas as diversas operações da fábrica, segundo a espécie da máquina e do trabalho, tomando em consideração se o trabalho físico era fácil, mediano ou pesado; se era trabalho em seco ou em úmido; se limpo ou sujo; se desempenhado em

estufas ou fornalhas; ocupava-se uma ou duas mãos; conservava-se o operário de pé ou sentado; se barulhento ou silencioso; se exigia precisão; se em luz natural ou artificial; que número de peças era preciso tratar por hora, qual o peso do material manejado e o esforço exigido do operário. Além disto, os dados exatos sobre o esforço que o trabalho requeria da parte do operador (FORD *apud* COSMO; LOURENÇO, *web*).

E, dessa forma, Ford conseguiu adaptar em sua fábrica 9.563 homens em condições físicas abaixo do normal, entre mutilados, cegos, surdos-mudos, epiléticos. Ele explica que,

[...] ao tempo da última estatística possuíamos 9.563 homens em condições físicas abaixo do normal. Entre estes havia 123 mutilados dos braços, antebraços e mãos. Havia uns sem as duas mãos; quatro totalmente cegos; 207 cegos de uma vista; 37 surdos-mudos; 60 epiléticos; quatro sem pernas ou pés e 234 sem uma perna ou pé. Os outros tinham defeitos de menor importância (FORD *apud* COSMO; LOURENÇO, *web*).

Sem dúvidas, a “Lei de cotas” é um instrumento singular no processo de inclusão, contudo, pode-se afirmar que não é, na sua totalidade, eficiente.

A obrigação de contratar a pessoa com deficiência vai além disso. Contemporaneamente, ainda há entraves como a pouca qualificação profissional, a precária escolaridade e a formação profissionalizante precária da pessoa com deficiência, sem falar na falta de acessibilidade. Tudo para que essa parcela da população conquiste o emprego por seus méritos e competência, e não apenas por imposição legal.

As ações para a inclusão no mercado de trabalho formal exigem compromisso da empresa, de seus colaboradores e das próprias pessoas com deficiência. É na verdade um processo de profunda transformação cultural a partir da reelaboração de conceitos e paradigmas. Para que essa transformação aconteça, é necessária a conscientização dos líderes e empregadores para fornecer maior entendimento sobre essa população, seu perfil, suas necessidades específicas, expectativas e percepção de sua realidade concreta.

Andrea Schwarz destaca que

A legislação é importante, mas não é suficiente para as empresas incluírem em seus quadros pessoas com deficiência com qualidade e consistência. É necessário promover constantemente informações de qualidade aos gestores, orientação aos colaboradores, investimentos em acessibilidade e acompanhamento das pessoas incluídas. Além disso, é fundamental que cada uma das partes envolvidas perceba que tem responsabilidade na obtenção do sucesso e na empreitada de oferecer igualdade de oportunidades em seus processos seletivos e na manutenção de seu capital humano. Somente dessa maneira a empresa vai se posicionando como inclusiva perante a sociedade (SCHWARZ, 2009, p. 23).



A inclusão de pessoas com deficiência deve ser encarada de maneira responsável e consciente, enxergando essa questão não apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de crescimento para todos os envolvidos: empregadores, colaboradores, fornecedores e clientes.

Pode, portanto, observar que quando a inclusão profissional não ocorre, está-se diante de uma violação expressa aos direitos da personalidade, pois tal grupo fica marginalizado.

### 5.3 PROPOSTAS E SUGESTÕES DE MELHORIA PARA A EFETIVA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Os direitos fundamentais dão suporte aos direitos da personalidade que existem para amparar toda pessoa na proteção de sua dignidade.

Cleide Rodrigues Fermentão explica a ligação tão forte e necessária existente entre os direitos da personalidade e a dignidade de todo homem. Reporta que a personalidade humana é composta de valores que lhe são privados e que pela importância e pelo impulsionamento que tais valores produzem, este ganha capacidades de evoluir socialmente (FERMENTÃO, 2006, p.263).

E acrescenta que:

A dignidade da pessoa humana é o centro de sua personalidade. É preciso reconhecer que o homem, para viver a sua vida pessoal e social, necessita de certos bens, que na sua maioria estão no seu ambiente natural, ou seja: coisas móveis e imóveis, corpóreas ou incorpóreas, que se encontram fora dele, mas que são necessárias à satisfação de suas faculdades para a vida. Além desses bens externos, existem outros que se encontram no próprio homem, interiorizados à sua personalidade, necessários à sua dignidade e integridade interior, e tão importantes que, se privado de tais bens interiores, o homem sofrerá grande mutilação nos seus interesses. Entre esses bens internos aderentes a personalidade estão, entre outros: a vida, a honra, a liberdade e a integridade física (FERMENTÃO, 2006, p. 263).

Com a constitucionalização do princípio da dignidade tem-se que o Poder Público tem o poder-dever de propiciar e garantir os direitos fundamentais de todos os cidadãos, ou seja, o Estado tem como fim alcançar os fins sociais expressos nas normas da Constituição. Dentre elas, a inclusão das minorias e grupos vulneráveis, que estão à margem do direito, excluídas da sociedade e não têm garantido o mínimo necessário para gozar de suas prerrogativas de cidadão na concretização de seus direitos de personalidade.

Ao Estado cabe, ainda, o dever de proporcionar aos “marginalizados” o direito de exigir o cumprimento desses direitos.

Roberto de Oliveira Weber afirma que tal dever não implica em exclusividade estatal no exercício de tal obrigação e explica que o Estado deve ser o mediador, possuindo “metagovernança”, assegurando padrões mínimos de inclusão, através de projetos e programas.

Contudo, o que se observa é que o Estado não está conseguindo desempenhar seu papel. Destarte, muitos direitos fundamentais dispostos na Constituição Federal, inclusive aqueles atinentes à própria expressão da personalidade humana estão sendo violados no dia-a-dia de muitos cidadãos brasileiros.

Para a pessoa com deficiência, o que mais se observa é que o Estado, na intenção de cumprir sua obrigação e garantir a efetivação dos direitos de personalidade desse grupo, parece, ainda, não ter muito claro que tanto as legislações internacionais quanto as internas abandonaram o modelo assistencialista e adotaram a inclusão social como parâmetro para nortear suas ações, principalmente no que tange o direito da personalidade de ter um trabalho. Assim, as limitações e barreiras a ser vencidas devem promover acesso não só aos prédios, mas à igualdade de oportunidades.

Acrescenta-se que, com a adoção do modelo de inclusão social, as preocupações e as dificuldades se deslocam do indivíduo com deficiência para uma sociedade segregativa, ou seja, organizada para alguns, e não para todos. Assim, os direitos de cidadão são para uns, e não são para outros, o que resulta em uma afronta direta a diversos direitos personalíssimos desses indivíduos.

Pode-se afirmar que incluir as pessoas com deficiência no meio ambiente de trabalho passa diretamente pela concepção que a sociedade tem sobre ela. Se essa sociedade ainda está presa no modelo assistencialista, as ações públicas serão promovidas na base da caridade, na regra de que se está fazendo um favor e, portanto, “qualquer coisa serve”.

Contudo, os princípios constitucionais de igualdade e dignidade sustentam a prestação positiva do Estado e da sociedade, através de políticas públicas, com o objetivo de defender os direitos de personalidade também desses cidadãos como direito à saúde, à moradia, ao transporte, ao lazer, à honra, a não segregação em espaço físico, à afetividade, ao relacionamento, à autonomia e à livre escolha, sendo que é impossível a todo cidadão, mais ainda na pessoa com deficiência, exercer tais direitos sem que tenha recebido uma educação de qualidade, habilitação ou reabilitação profissional e um trabalho. Esse último com todas as suas peculiaridades (igualdade de oportunidades para admissão, salário digno, carreira,

adaptações, meio ambiente de trabalho saudável, respeito a suas possibilidades, e conhecimento de suas limitações).

A promoção dos direitos da personalidade da pessoa com deficiência está, assim, correlacionada com o reconhecimento desta como um ser sócio-político. Em outras palavras, quando o Poder Público age com tal visão, considerando a diversidade humana, a pessoa ganha uma identidade na sociedade e automaticamente passa a fazer parte de todo o contexto social.

Então, na concepção da igualdade na diferença, pode-se considerar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência<sup>35</sup> deve ser considerada o grande marco inclusivo, já que trouxe um novo conceito de deficiência e com ele a adoção de um novo modelo de vivência social para a pessoa com deficiência, baseada na inclusão social.

Decorrente da referida Convenção, no ano de 2015, no Brasil houve a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência<sup>36</sup>, ambas as legislações num liame efetivo de ideias trouxeram a ordem jurídica nacional, a mudança de paradigmas nas atitudes e no tratamento que a sociedade deve conceder a essas pessoas, colocando-as como “sujeitos” de direito e membros ativos da sociedade, capazes de tomar decisões sobre suas vidas.

A ratificação dos ideais de inclusão social, advindos de legislação internacional com fundamento nos direitos humanos, ressalta a concepção humanista adotada pelo Estado brasileiro, na qual a aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana, autonomia, independência e fraternidade são prioridades.

No caso específico das pessoas com deficiência, tais princípios exigem do Estado suporte que inclua desde a assistência pessoal até o favorecimento de efetivas ações que possibilitem ao grupo a participação plena na comunidade em que as pessoas com deficiência estão inseridas.

Rafael Selicani Teixeira esclarece que:

Pode-se notar que o abandono do modelo assistencialista com a ideia de valorização da participação do indivíduo como cidadão dentro da sociedade, necessita que este desenvolva os mais diversos aspectos relacionados com a sua personalidade.

Ao cidadão com deficiência, por mais grave que seja essa, deve ser possibilitada a inserção social, na medida de suas possibilidades, e não somente a proteção realizada de forma a segregá-lo do convívio (TEIXEIRA; SILVA, 2012, p. 489).

---

<sup>35</sup> O referido tratado foi assinado pelo Brasil em 2007, sendo internalizado em 2008 pelo Decreto Legislativo nº 186/2008.

<sup>36</sup> Ver mais em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>.

Ana Claudia de Oliveira Ciszewski enfatiza que:

Proporcionar trabalho às pessoas com deficiência como forma de inserção social e, conseqüentemente, promoção de direitos personalíssimos do indivíduo, não é caridade, mas sim, fruto da conscientização de que a pessoa portadora de deficiência (seja ela motora, sensorial, intelectual) é inteira, no que diz respeito à dignidade, direitos e exercícios de cidadania e, dessa forma, tem o direito e o dever de trabalhar, respeitada, por certo, suas particularidades (CISZEWSKI, 2005, p. 58).

Assim, a legislação inclusiva exige prestação positiva do Estado e da sociedade, através de políticas públicas, com objetivo de promover os direitos da personalidade da pessoa com deficiência.

A reserva legal de mercado de trabalho se enquadra perfeitamente na efetivação dos direitos personalíssimos, principalmente ao direito de todos a terem acesso ao meio ambiente de trabalho e a um trabalho. Prova disso são os direitos diretamente elencados na Constituição, como a “proteção e garantia” (inciso II, do art. 23 CF), e o de “proteção e integração das pessoas portadoras de deficiência” (inciso XIV, do art. 24 CF). Assim, não há como negar o alcance social que a reserva de mercado de trabalho, por via da habilitação ou reabilitação profissional, pode proporcionar, qual seja, incluir a pessoa com deficiência numa atividade economicamente rentável, socialmente útil e profissionalmente realizadora. Trata-se, sem dúvida, de uma ação que merece destaque, pois reconhece e afirma dignidade inerente a todo ser humano.

Kalume afirma:

Por isto mesmo é que, com base no preceito constitucional, insculpido no inciso XIV, do art. 24, a legislação ordinária lhe conferiu proteção especial e garantida de meios que lhe permitam ou favoreçam a integração social, independentemente do princípio da livre iniciativa que vem previsto no inciso IV do art. 1º da Constituição Federal, com o qual não atrita, mas, ao contrário, se completa. Daí a compensação que a reserva de mercado proporciona ao deficiente (KALUME, 2009, p. 73).

Contudo, a aplicação da Lei de cotas pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego, e seus fiscais, bem como pelo Ministério Público do Trabalho e por algumas de suas Procuradorias Regionais, além da Previdência Social, por si só, ainda é ineficiente.

É sabido que os órgãos incumbidos de preparar a pessoa com deficiência, habilitando-o ou reabilitando-o para atender às expectativas do mercado formal de trabalho, ainda não conseguem realizá-la a contento. O que se vê são ações isoladas e de boa vontade das

empresas contratantes, mais para evitar as penalidades, do que como conscientização de direitos de igualdade ou de reconhecimento da competência do trabalhador com deficiência.

Ocorre que, em 24 anos, o Brasil ainda não está devidamente preparado para desenvolver um programa dessa envergadura, que tem amplitude nacional e prevê o envolvimento de diversos órgãos da Administração Pública – tanto federais, quanto dos governos estaduais e municipais, pois exige grandes despesas. Ademais, envolve a adaptação de escolas, de locais de trabalho (comércio, indústria, serviços, repartições e empresas públicas etc.), do transporte coletivo e o preparo, especialização e contratação de professores que deverão atuar no País inteiro. E, o mais importante, abrangendo o preparo prévio da pessoa com deficiência, com vistas à profissionalização dirigida, por via da qual vai permitir-lhe o ingresso no mercado de trabalho (KALUME, 2009, p. 73).

Só por mediação de ações coesas entre os governos municipais, estaduais e federal, pode-se chegar à tão sonhada inclusão social da pessoa com deficiência, na forma constitucionalmente recomendada e legalmente afirmada.

Como já mencionado anteriormente, o Brasil é tímido nas ações afirmativas, e o trabalho a ser desenvolvido envolve as três partes: o próprio Poder Público, o deficiente e as empresas privadas.

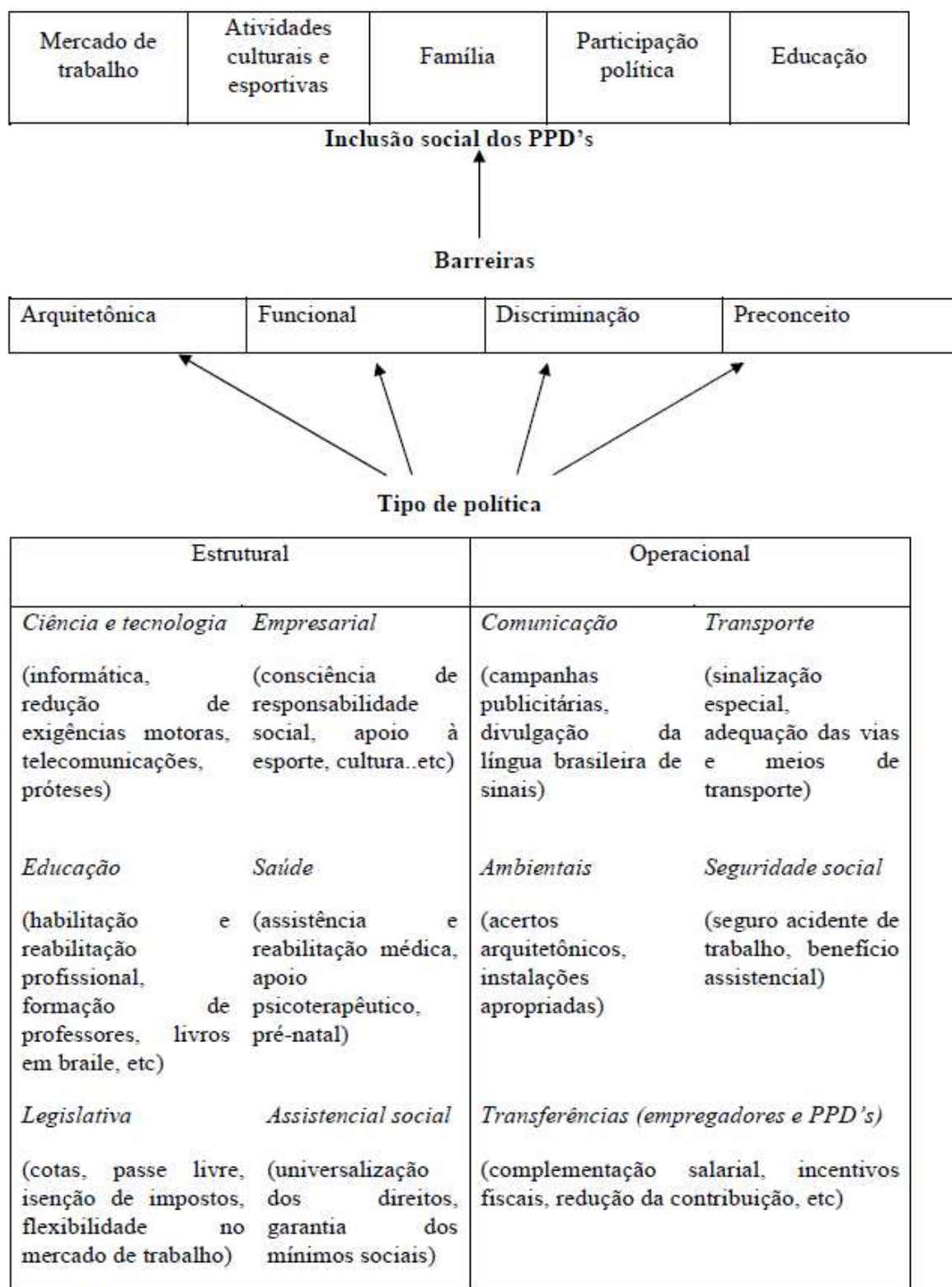
Assim, destacar-se-ão, neste estudo, propostas para minimizar os entraves no processo de inclusão profissional da pessoa com deficiência.

Legalmente, cabe ao Estado acolher as pendências sociais e desfazer o quadro de exclusão social existente em sua população através da implementação de políticas públicas, que são entendidas como o “Estado em ação”. É o que se pode chamar de projeto de governo, com ações voltadas para setores específicos da sociedade. No que se refere às políticas sociais, que visam ao combate à exclusão social, são as que destacam a interferência do Estado, com o objetivo de manter as relações sociais de determinada formação social.

Em 2003, Marcelo Neri já afirmava que especificamente no que se refere à inclusão social de pessoas com deficiência, o Estado esbarra nas barreiras funcionais (como a acessibilidade) e nas barreiras sociais (como o preconceito e a discriminação). Romper essas barreiras requer esforços políticos consideráveis. O autor ainda traçou um arcabouço sintético de políticas que buscam subsidiar as ações do Estado que podem auxiliar no processo de inclusão social do portador de deficiência (NERI, 2003, p. 22).

Essa dinâmica pode ser verificada no esquema abaixo:

Políticas que eliminam barreiras e promovem a inclusão social do portador de deficiência:



Fonte: Retrato da deficiência no Brasil. Neri (2003)

Entretanto, apesar dos tratados internacionais e de extensa legislação nacional que garantem ações afirmativas e coercitivas para banimento das práticas discriminatórias, barreiras sociais, arquitetônicas, urbanísticas, de comunicação e implementação de diversas ações de inclusão na área da educação, saúde e trabalho, o Brasil concretamente ainda é um país da exclusão que dá pouca oportunidade às pessoas com deficiência em comparação a outros países. E o que é pior, muitos Estados e municípios não têm programas ou ações planejadas, ou discutidas com a sociedade organizada, para atendimento a esse segmento conforme será exposto mais adiante (TEIXEIRA, 2010, p. 46).

Teixeira acrescenta que “[...] a maioria das cidades, inclusive capitais, não possui acessibilidade no transporte coletivo e nas paradas de ônibus urbano e intermunicipal, praças e calçadas não são apropriadas para uma pessoa com deficiência ou idoso andar livremente.” (TEIXEIRA, 2010, p. 46).

Tudo sem falar no Judiciário brasileiro, no qual há centenas de ações intentadas pelo Ministério Público, seja o federal ou estadual, pedindo garantia de acessibilidade às pessoas com deficiência, sem citar as ações para combater a discriminação em concursos públicos, na prioridade de atendimento a diversos serviços públicos ou da iniciativa privada e na garantia de fornecimento de órteses, próteses, cadeiras de rodas e medicamentos específicos (TEIXEIRA, 2010, p.46).

O acesso ao trabalho é, portanto, um direito da pessoa com deficiência, entretanto, ela precisa estar habilitada ou reabilitada para tal, e o Estado não consegue cumprir seu papel, ou seja, quase a totalidade das PcD chega ao mercado de trabalho com uma formação escolar e profissional deficitária, o que gera no ambiente de trabalho maior discriminação e, pior, fecha as portas de novas oportunidades.

Reabilitar ou habilitar uma pessoa com deficiência é um processo de duração limitada e que tem o objetivo de provê-la para que ela alcance uma excelente evolução no nível intelectual, físico e/ou social funcional, preparando-a e provendo-a com ferramentas para modificar sua vida. O ideal é que os programas de assistência social a elas oferecidos sejam temporários pois, se forem bem sucedidos, em breve seus beneficiários deixarão de precisar deles. Esses programas deveriam funcionar como uma alavanca para o cidadão carente, em situação de exclusão econômica e financeira.

Dessa forma, a inclusão social no mundo do trabalho deve ser entendida como um processo dinâmico e global, iniciado na saída da maternidade para quem nasce com deficiência e o mais breve possível nos casos de deficiência adquirida. Tudo sob responsabilidade tanto do Poder Público quanto da sociedade civil.

A grande maioria das empresas brasileiras tem um baixo nível de responsabilidade social e só contrata PcD's devido à obrigatoriedade imposta pela lei. Por esse motivo, sem planejamento, pulam processos e não se comprometem com a empregabilidade.

Outra dificuldade é o receio que os profissionais envolvidos na contratação sentem em se comunicar com o colaborador com deficiência, além do baixo nível de escolaridade desse público, o que compromete o seu grau de competitividade no mercado formal.

A necessidade de conseguir um lugar no mundo competitivo é sentida por meio das próprias pessoas com deficiência, mas não se pode esquecer que o mercado de trabalho tornou-se mais exigente, e conquistar uma vaga está cada vez mais difícil.

Antonio Luiz Marques afirma que para “[...] manter-se nesta vaga é necessário que haja uma excelente preparação para a função a ser desempenhada e qualificação para a mesma” (MARQUES, 2001, p. 23).

A inclusão profissional da PcD é fundamental para o indivíduo, pois lhe proporciona crescimento, transformação de conceitos, aprendizagem e salário. Assim, para incluí-lo é necessário considerar seu treinamento, suas qualidades pessoais e sua vontade de trabalhar e se desenvolver.

Em suma, a questão da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho envolve muitos fatores de ordem moral, ambiental, econômica, cultural, política, ética moral, dentre outros.

Assim, adentra-se no papel das políticas públicas analisando suas reais possibilidades em modificar o quadro de exclusão social tão evidente no Brasil.

### 5.3.1 Políticas Públicas

Para Celina Souza, não existe uma única nem melhor definição sobre o que seja política pública. A autora apresenta muitas definições e destaca que a definição mais conhecida continua sendo a de Laswell, em que decisões e análises sobre políticas públicas implicam em responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por que e qual diferença faz (SOUZA, 2010, p. 46).

Mais precisamente, o conceito aparece intensamente relacionado ao papel do Estado e se limita a discutir embates políticos dentro dos governos. Com isso, há a exclusão da discussão de possibilidades de cooperação que podem ocorrer entre os governos e outras instituições e grupos sociais.



Ocorre que, com a expansão da democracia, as responsabilidades do Estado sofreram mudanças. Hoje, afirma-se que a função do Estado é promover o bem-estar da sociedade. Para tanto, ele necessita desenvolver uma série de ações e atuar diretamente em diferentes áreas, tais como saúde, educação, meio ambiente. Para atingir os resultados almejados, a administração pública emprega as Políticas Públicas que são a totalidade de ações, metas e planos que os governos (nacionais, estaduais ou municipais) e traçam para alcançar o bem-estar da sociedade e o interesse público. É certo que as ações que os dirigentes públicos (os governantes ou os tomadores de decisões) selecionam (suas prioridades) são aquelas que eles entendem ser as demandas ou expectativas da sociedade. Em outras palavras, tem-se que o bem-estar da sociedade é sempre definido pelo governo, e não por ela como seria o correto. Isso ocorre porque a sociedade não consegue se expressar.

A questão é que a sociedade atua (pedidos ou demandas) através de seus representantes (deputados, senadores e vereadores) e estes mobilizam os membros do Poder Executivo, para que acatem os anseios da população.

As demandas da sociedade são apresentadas aos dirigentes públicos por meio de grupos organizados, o que se denomina de Sociedade Civil Organizada (SCO), a qual inclui sindicatos, entidades de representação empresarial, associação de moradores, associações patronais e ONG's em geral.

Contudo, as sociedades contemporâneas se caracterizam por sua diversidade, tanto em termos de idade, religião, etnia, língua, renda, profissão, como de ideias, valores, interesses e aspirações. No entanto, os recursos para atender a todas as demandas da sociedade e seus diversos grupos (a SCO) são limitados ou escassos. Como consequência, os bens e serviços públicos desejados pelos diversos indivíduos se transformam em motivo de disputa. Assim, para aumentar as possibilidades de êxito na competição, indivíduos que têm os mesmos objetivos tendem a se unir, formando grupos.

O interesse público – o qual, por sua vez, reflete as demandas e expectativas da sociedade – forma-se a partir da atuação dos diversos grupos. Durante a apresentação de suas reivindicações, os grupos tentam obter apoio de outros grupos, mas também sofrem oposição daqueles que têm outras reivindicações contrárias. O interesse público se forma, portanto, por meio da contenda de todos os grupos da Sociedade Civil Organizada (SCO).

A luta pelo poder e por recursos entre grupos sociais é o cerne da estruturação das políticas públicas. Tal embate é mediado por instituições políticas e econômicas que levam as políticas públicas para a direção que lhe é de interesse, privilegiando alguns grupos em detrimento de outros.

Celina Souza acrescenta que pode-se, então, resumir política pública como:

[...] o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real. (SOUZA, 2010, p. 50).

Em suma, as políticas públicas são o resultado da competição entre os diversos grupos ou segmentos da sociedade que buscam defender (ou garantir) seus interesses.

No processo de discussão, criação e execução das políticas públicas, encontramos basicamente dois tipos de atores: os ‘estatais’ (oriundos do Governo ou do Estado) e os ‘privados’ (oriundos da Sociedade Civil). Os atores estatais são aqueles que exercem funções públicas no Estado, tendo sido eleitos pela sociedade para um cargo por tempo determinado (os políticos) ou atuando de forma permanente, como os servidores públicos (que operam a burocracia). Existe importante diferença no modo de agir de cada um desses segmentos. Os políticos são eleitos com base em suas propostas de políticas apresentadas para a população durante o período eleitoral e buscam tentar realizá-las. As políticas públicas são definidas no Poder Legislativo, o que insere os Parlamentares (vereadores e deputados) nesse processo.

Já os atores privados são aqueles que não possuem vínculo direto com a estrutura administrativa do Estado. Fazem parte desse grupo: a imprensa; os centros de pesquisa; os grupos de pressão, os grupos de interesse e os lobbies; as Associações da Sociedade Civil Organizada (SCO); as entidades de representação empresarial; os sindicatos patronais; os sindicatos de trabalhadores; outras entidades representativas da Sociedade Civil Organizada (SCO).

O ciclo da política pública é constituído pelos seguintes estágios: definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação e avaliação.

É irrelevante para essa dissertação entender em maior profundidade como funciona o processo de decisão da agenda governamental, bem como todos os passos seguintes. Torna-se imperioso identificar de que forma a questão da inclusão social das pessoas com deficiência pode ser implementado com mais eficiência como política social.

Antes, cumpre ainda destacar que, conforme Celina Souza, todas as políticas públicas caminham, ou deveriam caminhar para um mesmo propósito sintetizado nos elementos principais, a saber:

-A política pública permite distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz.

-A política pública envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada através dos governos, e não necessariamente se restringe a participantes formais, já que os informais são também importantes.

A política pública é abrangente e não se limita a leis e regras.

A política pública é uma ação intencional, com objetivos a serem alcançados.

A política pública, embora tenha impactos no curto prazo, é uma política de longo prazo.

A política pública envolve processos subsequentes após sua decisão e proposição, ou seja, implica também implementação, execução e avaliação (SOUZA, 2010, p.23).

Por fim, ressalta-se que o sistema partidário brasileiro é bastante quebrado e os interesses eleitorais são diferentes dos interesses de governo. Para muitos autores, essas dificuldades para a construção de coalizões de governo seriam as responsáveis por diversos dos problemas brasileiros, que vão do desequilíbrio fiscal, déficit público, inflação à estagnação econômica, passando pela apatia decisória.

Dessa forma, vencer os entraves da inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho envolve a promoção de políticas públicas desvinculadas de interesses eleitorais e focados no direito do ser pessoa, que emana do homem.

Sem dúvida, as leis e decretos brasileiros, direcionados às demandas das pessoa com deficiência, inegavelmente são muito bem elaborados e muito avançados, porém destituídos de implementação prática e sem provisão de recursos que materializam a ideia. Nas palavras de Kalume: “[...] essas normas tão bonitas e tão perfeitas passam a ser, simplesmente, letra morta. Ineficazes. Corpo sem alma. Faltam ações governamentais ali apregoadas” (KALUME, 2006, p. 78).

As políticas sociais podem ser organizadas em dois grupos: compensatórias e estruturais, que se caracterizam sinteticamente como política de transferência de renda e política de geração de renda respectivamente. Quando se pensa em termos de políticas de alívio de pobreza e redução de desigualdade social, é interessante separar as de transferência de renda compensatórias daquelas que aumentam a renda *per capita* permanente dos indivíduos pela transferência de capital.

As políticas de renda compensatórias caracterizam-se por frentes de trabalho, programas de imposto de renda negativo, seguro-desemprego, previdência social, distribuição de cesta básica etc. A vantagem desse tipo de política é a velocidade de seus efeitos, mas, em geral, são transitórios, pois tendem a retornar ao estado original após o término da execução. Por outro lado, as políticas estruturais são caracterizadas pela regularização fundiária, moradia, provisão pública da educação, microcrédito, reforma agrária, saúde, investimento em infraestrutura etc. A grande vantagem dessa forma de política é a geração permanente de renda, porém há lentidão no reconhecimento dos resultados.

Dentre as duas políticas, a pessoa com deficiência carece da formulação de políticas sociais estruturais como subsídio para a inclusão social através do aumento sustentável do bem-estar. Atualmente, os governos dão prioridade às políticas compensatórias com a finalidade de diminuir em curto prazo as discrepâncias sociais, o que gera como consequência, muitas vezes, a persistência na pobreza.

Importa que se esclareça a diferença entre assistência social e assistencialismo, termos muito utilizados e confundidos nas discussões referentes a políticas sociais. Enquanto a assistência social é um direito do cidadão de baixa renda, a política assistencialista se caracteriza por estabelecer uma relação de dependência e conceber o beneficiário como um ser passivo, contemplado não com um direito, mas com um favor social.

Assim, a PcD que se encontra na condição de baixa renda, é público-alvo da assistência, e isso deve ser visto como algo positivo, porque as ações e os programas da assistência social, como estão definidos na legislação, devem ter sempre por objetivo a habilitação, a reabilitação e a inclusão das pessoas na sociedade. Tão crucial é essa política que se pode dizer dela o fato de ter caráter fundamental para desenvolver, na população, uma visão crítica sobre políticas públicas. Ter uma deficiência, por exemplo, não é, necessariamente, sinônimo de precisar de uma política assistencialista para viver. A assistência social é um direito legítimo de qualquer cidadão em situações extremas.

Em vários países em desenvolvimento, existem tentativas de implementar políticas públicas de caráter participativo. Impulsionadas, por um lado, pelas propostas dos organismos multilaterais e, por outro, por mandamentos constitucionais e pelos compromissos assumidos por alguns partidos políticos. Nesse sentido, várias experiências foram implantadas visando à inserção de grupos sociais e/ou de interesses na formulação e acompanhamento de políticas públicas, principalmente nas políticas sociais.

No dizer de Eugênia Augusta Gonzaga,

[...] o direito à acessibilidade nada mais é do que garantir essa igualdade no acesso a direitos, mas com respeito à diversidade por meio da adoção de medidas positivas de equiparação de oportunidades, tais como as quotas e a eliminação das diversas barreiras, desde as arquitetônicas até as atitudinais (GONZAGA, 2014, p. 114).

Realmente, é pouco e desprezível o que está sendo feito pelo Poder público para a inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil. O Estado falha demais quando não efetiva as garantias previstas na legislação com vistas à acessibilidade, já que esta é concretização do direito à igualdade na diversidade.

#### 5.4 O DIFÍCIL CAMINHO DA VERDADEIRA INCLUSÃO

Para integrar uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, após a sua profissionalização, é necessário apresentá-la como uma pessoa com deficiência de capacidade para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitando suas limitações.

Esse é um assunto que preocupa a sociedade e o governo, pois todos esses segmentos juntos têm o dever e o comprometimento de criar condições para que a pessoa com deficiência possa ingressar no mercado de trabalho e progredir nele.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008, em seu artigo 26, sobre a habilitação e reabilitação, prescreve que:

1. Os Estados Partes tomarão medidas efetivas e apropriadas, inclusive mediante apoio dos pares, para possibilitar que as pessoas com deficiência conquistem e conservem o máximo de autonomia e plena capacidade física, mental, social e profissional, bem como plena inclusão e participação em todos os aspectos da vida. Para tanto, os Estados Partes organizarão, fortalecerão e ampliarão serviços e programas completos de habilitação e reabilitação, particularmente nas áreas de saúde, emprego, educação e serviços sociais, de modo que esses serviços e programas:
  - a) Comecem no estágio mais precoce possível e sejam baseados em avaliação multidisciplinar das necessidades e pontos fortes de cada pessoa;
  - b) Apóiem a participação e a inclusão na comunidade e em todos os aspectos da vida social, sejam oferecidos voluntariamente e estejam disponíveis às pessoas com deficiência o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural.
2. Os Estados Partes promoverão o desenvolvimento da capacitação inicial e continuada de profissionais e de equipes que atuam nos serviços de habilitação e reabilitação.
3. Os Estados Partes promoverão a disponibilidade, o conhecimento e o uso de dispositivos e tecnologias assistivas, projetados para pessoas com deficiência e relacionados com a habilitação e a reabilitação (BRASIL, 2008, *web*).

Percebe-se que a habilitação e a reabilitação da pessoa com deficiência é de responsabilidade da Assistência Social Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, conforme artigo 2º (Lei nº 8.742/1993, revisada pela 12.435/2011), *in verbis*:

Art. 2º A assistência social tem por objetivos: (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

I - a proteção social, que visa à garantia da vida, à redução de danos e à prevenção da incidência de riscos, especialmente: (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011)

a) a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

b) o amparo às crianças e aos adolescentes carentes; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)

c) a promoção da integração ao mercado de trabalho; (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011) Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS) - 2/24

d) a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011) (BRASIL, 1993, *web*).

Portanto, a habilitação e reabilitação podem ser conceituadas como processos de atendimento que utilizam recursos e procedimentos das áreas de saúde, educação, trabalho, assistência social e outros, com vistas à redução das incapacidades, desenvolvimento das potencialidades e habilidades para o trabalho, à inclusão social e à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência.

Processos de habilitação e reabilitação ocorrem ao longo da vida da pessoa com deficiência e não tem previsão de término. É centrado na pessoa e tem nas características e demandas de cada indivíduo o seu eixo gerenciador, variando de pessoa para pessoa.

Com certeza, o processo tem início no atendimento multidisciplinar, o mais cedo possível, quando o objetivo é diminuir as sequelas e desenvolver habilidades. Portanto, cabe ao Estado o dever favorecer a estimulação e reabilitação com psicólogos, fisioterapeutas, terapeuta ocupacional, assistente social, ortopedistas, neurologistas etc.

Isso é uma das competências do Ministério da Saúde, através de Secretaria de Saúde de cada estado ou município, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida e promover a inclusão social das pessoas com deficiência. Em cada estado ou município, uma rede de serviços deve ser criada especificamente para atender às necessidades das pessoas com deficiência visual, física, mental e auditiva, além daquelas com autismo e ostomia.

A escolaridade é outro entrave no processo de inclusão profissional que deve ser analisado com bastante atenção.

Ninguém discute se as pessoas com deficiência têm o mesmo direito à educação do que qualquer pessoa. E mais, em um ambiente escolar inclusivo, ou seja, sem segregação.

É o que determinam os artigos 205 e 206, inciso I, da Constituição Federal brasileira:

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

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:  
I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (BRASIL, 1988, *web*).

Todavia, as deficiências que geram limitações são facilmente usadas como motivos para manter o aluno com deficiência fora da escola comum, condenando-os a ambientes segregados de instituições ou, pior, dentro de casa sem nenhum contato com mundo social.

Autores apontam que o motivo principal de tal atitude segregativa do ambiente escolar é a presença do termo *preferencialmente* no artigo 208, inciso III, da Constituição brasileira, associado a “atendimento educacional especializado”. Entendem os autores que tais vocábulos levam à interpretação de que o atendimento das pessoas com deficiência na escola comum é uma opção (GONZAGA, 2014, p. 115).

Essa interpretação distorcida pode ser vencida com um olhar mais inclusivo que todos os segmentos da sociedade devem ter com relação à pessoa com deficiência. O que se extrai do texto constitucional é: a) a escolarização a todos (artigo 208, inciso D); b) atendimento educacional especializado “preferencialmente” em escola comum (artigo 208, inciso III), não excluindo as instituições especializadas (GONZAGA, 2014, p. 115).

O problema das instituições especializadas é que elas não são “escolas”, já que não proporcionam a escolarização conforme a LDBEN (Lei de Diretrizes e Base da Educação Nacional). Os currículos não são os mesmos, e nas instituições tem-se a modalidade de educação especial, oferecida com empobrecimento de conteúdos científicos e de forma segregada.

É importante deixar claro que a educação especial não é dispensável, pois ela envolve o favorecimento de recursos e apoios, tais como língua de sinais, materiais adaptados,

flexibilização de tempo, currículos, tecnologia assistiva<sup>37</sup>, entre outras formas de acessibilidade.

Entretanto, o que se discute aqui é que a pessoa com deficiência tem direito a uma educação especial, contudo, completa e igualitária como os demais alunos com o intuito de dar ao este igualdade de oportunidades quando chegar o tempo da colocação profissional.

É bom refletir que as concepções de deficiência supracitadas e que as escolas tanto comuns quanto as instituições têm sobre deficiência terão papel decisivo na inclusão social e profissional da pessoa com deficiência. É que, se professores ou outros membros da comunidade escolar entendem a deficiência como um desvio da normalidade ou como um fenômeno espiritual (são anjos, puros, do bem etc), todas as ações voltadas para ela serão de cunho assistencialista, caridade e, pior, oferta-se atendimento educacional de pouca qualidade e que não proporciona desenvolvimento intelectual, social e até mesmo físico.

Isaias Pessoti enfatiza que

[...] a relação com essas pessoas é, ainda, marcada pela segregação, reeditando a contradição castigo-caridade que permeia a concepção espiritual da deficiência. A segregação da pessoa com deficiência em instituições apartadas da sociedade torna-se a materialização desse dilema (PESSOTI, 1984, p. 53).

Pode-se observar a influência das concepções que a sociedade tem sobre a deficiência e como esta é fator determinante nas políticas públicas de um estado, já que no Brasil ainda é corriqueiro a exposição pública da pessoa com deficiência, sujeitas a caridade.

Mais uma vez, traz-se o preceituado na Convenção da ONU sobre direitos de Pessoa com deficiência, no artigo 24: “[...] os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2009, *web*).

É sabido que o ser humano se edifica na relação com o outro e mais precisamente nas experiências de conviver com as diferenças.

Segundo Mantoan, conviver com o outro, conhecendo e apreciando as diferenças é uma experiência importante à nossa existência, mas é preciso definir a natureza dessa experiência para não se confundir o estar *com* o outro com o estar *junto* ao outro.

---

<sup>37</sup> **Tecnologia Assistiva** é um termo ainda novo, utilizado para identificar todo o arsenal de Recursos e Serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover Vida Independente e Inclusão.

Fonte: <<https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=tecnologia%20assistiva>>. Acesso em: 6 nov. 2015.



Estar *junto* ao outro tem a ver com *o que o outro é* – um ser que não é como eu sou, que não sou eu. Essa relação forja uma identidade, imposta e rotulada pelo outro.

Estar *com* o outro tem a ver com *quem é o outro*, esse desconhecido, esse enigma, que tenho de decifrar, para saber quem ele é e que vai sendo desvelado, reconhecido na medida em que se constrói entre nós uma relação, um vínculo responsável por nossa constituição como seres que não se repetem e pela construção de identidades móveis, voláteis, não fixadas, nem de fora e nem de dentro de nós mesmos (MANTOAN, 2004, p.1).

Assim, é imperioso distinguir uma ação ética de uma antiética, ou seja, reconhecer os fundamentos que estão latentes nos comportamentos, julgamentos e posicionamentos diante de uma causa. Na verdade, age-se baseado em pressupostos filosóficos e valores, porém muito raramente tem-se consciência do que está por detrás desse agir.

A grande parte das políticas de inclusão revelam concepções éticas conservadoras, baseadas na lei natural e/ou em leis escritas e promulgadas, geralmente fundadas na tolerância e pelo respeito ao outro, que são sentimentos carregados de estereótipos e preconceitos.

A tolerância pode marcar certa supremacia de quem tolera. O respeito pode implicar uma generalização, vinda da aceitação de que as diferenças são fixas, definitivamente estabelecidas, de tal modo que só nos resta respeitá-las.

Mais uma vez, recorre-se a Mantoan para explicar a extensão dessa forma de ver a inclusão:

As propostas educacionais entendem que as deficiências estão fixadas no indivíduo, como se fossem marcas indeléveis, a partir das quais só nos resta aceitá-las, passivamente. Essas pessoas estão fadadas à predição de que pouco ou nada evoluirão, além do que está previsto no quadro geral das especificações estáticas de seus níveis de comprometimento, categorias educacionais, quocientes de inteligência, predisposições para o trabalho e de outras tantas mais.

Consoante a esses pressupostos é que criamos as instituições especializadas e os espaços educacionais protegidos e à parte, restritos a determinadas pessoas, a quem denominamos, eufemisticamente, Portadoras de Necessidade Educacionais Especiais – PNEE (MANTOAN, 2004, p. 01).

Ao delimitar o espaço determinado para um grupo de pessoas, impede-se de realizar e de conhecer a riqueza da experiência da diferença e da inclusão. Estamos *junto* deles, mas não estamos *com* eles.

O que se pretende discutir é a visão jurídico-positivista e de leis naturais vindas de Deus na constituição e no comportamento das instituições que atendem a pessoas com deficiência, que se apresentam no excesso de sentimentalismo e apelos para a caridade

pública, a fim de manter seus assistidos. Os profissionais que atuam nessas instituições são reconhecidos como seres abnegados, santificados em vida, servidores do bem, que se dedicam aos menos dotados e aos que precisam de compreensão e de espaços especiais para sobreviverem. A mesma distinção é atribuída aos seus pais e a todos os que se colocam a serviço desse grupo de pessoas (MANTONAN, 2004, p. 1).

A ética, em sua dimensão crítica e transformadora, reforça as iniciativas em favor da inclusão da pessoa com deficiência na escola comum. Contudo, tal entendimento provoca uma crise de identidade institucional que, por sua vez, desestabiliza a prática dos professores e por consequência muda a identidade do aluno.

O aluno incluso é agora outro sujeito que deve ser visto sem modelos idealizados que a escola tanto quer preservar.

É nítido que parte dos profissionais da área clínica, dos professores especializados ou não das escolas comuns e das instituições desconhecem o que os alunos com deficiência são capazes de transpor para prosseguirem seus estudos em ambientes escolares inclusivos e ainda acreditam no ensino escolar individualizado e adaptado como sendo o ideal e o mais adequado para suas necessidades, principalmente no caso de educandos com deficiência intelectual.

Ora, a deficiência não causa, essencialmente, uma psicopatia, nem torna a pessoa *defectiva* automaticamente, mas possibilita o entendimento de que uma pessoa com deficiência passa pelas mesmas etapas de desenvolvimento que as demais, porém com características peculiares, relacionadas à sua condição (BARROCO, 2007, p. 258).

O grande problema é que, infelizmente, ainda ocorre na escola o desenvolvimento cultural do indivíduo com deficiência, já que a cultura da humanidade se estabiliza na constância do tipo biológico normal, levando a pessoa com deficiência a uma condição de primitivismo da *psiqué*, cujos sintomas, entre outros, estão: a pobreza da atividade psicológica, o insuficiente desenvolvimento do intelecto, a incorreção das deduções, o absurdo dos conceitos, a sugestibilidade etc, o que reflete que estão à margem do desenvolvimento cultural.

Com o reconhecimento da importância da educação para o desenvolvimento humano, superando a ideia do determinismo biológico, Vigotsky coloca como princípio em sua obra *Fundamentos de Defectologia* as possibilidades de intervenção educacional junto a pessoas com deficiência (Vigotsky, 2001, p.34).

Assim, a educação de pessoas com deficiência deve visar às possibilidades compensatórias, e não as limitações.

Barroco afirma que:

[...] trabalhar a compensação social em indivíduos com limitações intelectuais, ou de outra natureza, implica em oportunizar-lhes o desenvolvimento do talento cultural, prevendo e buscando por um avanço. A compensação estaria relacionada ao ensino de como a criança pode valer-se de seus talentos ou recursos naturais [como memória] de modo racional, caso contrário, tendem a permanecer como peso morto, adormecidos, inúteis (BARROCO, 2007, p. 261).

Do exposto, é notório que, ao lado de outros entes da sociedade, a escola é peça fundamental na formação e no desenvolvimento da personalidade da pessoa com deficiência ou não, já que tem como função viabilizar a apropriação do conhecimento historicamente acumulado e instrumentalizar o indivíduo para ser sujeito ativo de suas ações no mundo. Enfim, deve proporcionar a real capacidade de inclusão social.

Para alcançar o ideal da inclusão escolar capaz de promover educação de qualidade que gera igualdade de oportunidades, é comum, na comunidade escolar, falar-se em adaptação do ensino, assim como outros aparatos pedagógicos, o que não levam à inclusão. A verdadeira inclusão envolve uma mudança de paradigma educacional, que gera uma reorganização geral das práticas escolares: planejamentos, formação de turmas, currículo, avaliação, gestão do processo educativo em seu todo.

Em outras palavras, adaptar currículos, selecionar atividades, formular provas diferentes, simplificar objetivos educacionais para alunos com deficiência é promover ensino segregativo.

Nas palavras de Maria Tereza Mantoan:

Ocorre que toda adaptação predefinida pelo professor ensina o aluno a ser dependente, limitado, reativo, negando-lhe a oportunidade de construir conhecimentos, segundo as suas capacidades. É ainda uma maneira de manter a velha fórmula de decidir pelo outro, de impor-lhe um padrão de normalidade, estabelecido por relações de poder/saber hegemônicas, que controlam de fora o que o aluno deve ou não deve ser, aprender e conhecer (MANTOAN, 2004, p. 2).

O papel da escola inclusiva é fundamental para a inclusão social como um todo. É o conhecimento e as experiências sociais vividas na escola que possibilitará meios para que a pessoa com deficiência interaja eficientemente na sociedade.

Cumprido esclarecer que a questão da inclusão dos alunos com deficiência na escola comum não é discurso descaracterizador do trabalho realizado ao longo da história das

instituições de educação especial, longe disso, o que se defende é que, diante de novas perspectivas de homem e sociedade, não se podem negar os benefícios que a inclusão escolar propicia para toda a comunidade escolar e para a sociedade como um todo. A defesa é pela transformação das instituições em rede de apoio à escola comum.

Lauro Luiz Gomes Filho defende a inclusão como um pilar indispensável à construção de uma sociedade educativa, afirmando que:

[...] aprender a conviver junto é indispensável, pois é necessário aumentar o conhecimento sobre o outro, a cultura, as suas necessidades, a sua espiritualidade e, a partir de então, desenvolver um espírito novo, direcionado à efetivação de projetos e objetivos comuns, um espírito de cooperação que possa apaziguar os conflitos inevitáveis e latentes, entre o diferente e os que se dizem “normais”, dessa forma permitindo a (re) construção da convivência na diferença, cuja dialética se caracteriza pela igualdade sem uniformidade, pela tolerância sem convivência, pela solidariedade sem paternalismo e pela diversidade sem desigualdade (RIBEIRO, 2007, p. 69).

Contudo, ainda é um desafio colocado a toda comunidade escolar que continua a não estar preparada para desenvolver estratégias de ensino diversificado. A formação de professores nesse domínio de intervenção permanece como uma necessidade urgente, sendo necessário ajudá-los a vencer as suas resistências à mudança de modo a ultrapassarem as limitações e os perigos das concepções baseadas na deficiência (RIBEIRO, 2007, p. 70).

Para se atingir o fundamento da educação, que é propiciar a igualdade de oportunidades, é necessário uma mudança fundamental nas nossas definições de igualdade educativa. É fundamental reconsiderar a forma como se olha para as diferenças entre alunos, o modo como consideramos os objetivos da educação básica e secundária e o processo que utilizamos na organização das escolas. Se o sucesso escolar é reconhecido como possível para todos através de processos eficazes de ensino, a maior tarefa que se apresenta às escolas é criar ambientes de aprendizagem que fomentem a equidade em relação aos resultados de todos os alunos. O ponto de partida deveria consistir na identificação das práticas que negam um acesso igual ao currículo e reconhecer as práticas que facilitam esse acesso (MANTOAN, 2004, p. 23).

É na escola que se ensina e se reconhece o direito à diferença, ou seja, é ela que ensina a incluir e, se a escola não tomar para si essa tarefa, a sociedade continuará reproduzindo a exclusão nas suas formas mais astutas e mais cruéis.

Assim, o “para todos” deve avançar dos ideais constitucionais do Estado para a concretude do dia a dia. Enfim, as ações devem contemplar mais medidas de acessibilidades.

Corroborando esse pensamento, Lauro Luiz Gomes Ribeiro destaca:

A noção de acessibilidade está intimamente relacionada à noção de autonomia e esta à garantia de liberdade, igualdade e dignidade das pessoas com deficiência porque envolve o direito destas pessoas a todos os elementos de acessibilidade ao meio físico, de comunicação, de sistemas, de serviços e outros e, como consectário, à fruição dos direitos à educação, saúde, trabalho, transporte, lazer, cultura etc. (RIBEIRO, 2014, p.133).

Apesar da definição de acessibilidade transmitir a ideia de acessibilidade física, não é somente esta que se pretende denominar, afinal, para ser conseguida integralmente, a acessibilidade se divide em seis subtipos, que juntos finalizam o real significado de seu termo e, se efetivadas, garantem a inclusão tão buscada.

A primeira delas é a acessibilidade arquitetônica que se traduz na barreira não da liberdade de locomoção para a pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida; é a barreira física encontrada nos estabelecimentos de ensino, residências, edifícios públicos e privados; nas empresas e meios de transporte (OLIVEIRA, 2009, p. 2).

Embora já se tenha avançado muito na acessibilidade arquitetônica no Brasil, ainda há muito o que fazer, pois, por desconhecer a realidade diária de uma pessoa com deficiência, muitas ações nesse sentido são equivocadas. Veem-se muitas ações equivocadas nesse sentido que, por fim, geram mais desconforto e preconceito, principalmente em adaptações de prédios e logradouros já existentes (OLIVEIRA, 2009, p. 2)

A acessibilidade comunicacional é quando a linguagem verbal, visual e, agora, virtual utilizada não alcança todas as pessoas. São as denominadas “barreiras na comunicação interpessoal” (face a face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual, etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em Braille, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital)”. (OLIVEIRA, 2009, p. 3)

A acessibilidade comunicacional é diferente do direito à comunicação, à informação e à participação – e não está expressa em nenhuma convenção de direitos humanos. Se uma pessoa surda vai a um evento e esta não tem um intérprete de Libras (Língua Brasileira de Sinais), por exemplo, o seu direito de comunicar está sendo violado. É um problema tão óbvio que ninguém vê. O direito de se comunicar tem a ver com a liberdade de expressão e vem antes dos outros, por isso precisa ser garantido (OLIVEIRA, 2009, p. 3).

A comunicação oral, escrita e gestual é a forma de interagir com o meio e com as pessoas que nos cercam e, com isso, estabelece-se um núcleo de convivência e integração e efetivação da inclusão.

Também em destaque pela grande importância, tem-se a acessibilidade atitudinal que objetiva a minoria e o desaparecimento de atitudes preconceituosas e discriminadoras em relação às pessoas com deficiência; que pode ser revertida através de programas e práticas de sensibilização e conscientização da sociedade em geral. É a acessibilidade atitudinal que move as demais, já que é meio para que a sociedade em geral conheça, reconheça e garanta o devido cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência.

Outra acessibilidade é a metodológica. Ela deve garantir que todos os métodos de ensino, trabalho e lazer sejam compartilhados igualmente entre as pessoas com e sem deficiência. É proporcionar o acesso sem barreiras aos métodos e técnicas de estudo (adaptações curriculares, aulas baseadas nas inteligências múltiplas, uso de todos os estilos de aprendizagem, participação do todo de cada aluno, novo conceito de avaliação de aprendizagem, novo conceito de educação, novo conceito de logística didática etc.), de trabalho (métodos e técnicas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento etc.), de ação comunitária (metodologia social, cultural, artística etc. baseada em participação ativa), de educação dos filhos (novos métodos e técnicas nas relações familiares etc.) e de outras áreas de atuação (OLIVEIRA, 2009, p. 3)

A acessibilidade metodológica exige de toda sociedade novo olhar sobre a diversidade e, assim, adequação na prática de tratamento, estudo e trabalho com necessidades das pessoas com deficiência, pois sem essa adaptação é impossível o cumprimento dos direitos dessa parcela da população (OLIVEIRA, 2009, p. 3).

Os instrumentos usados no cotidiano pelas pessoas sem deficiência devem ser objetos da acessibilidade instrumental, que são as adaptações realizadas nos instrumentos, capazes de garantir às pessoas com deficiências condições de igualdade com as outras pessoas, no desenvolvimento de sua vida social. Tal acessibilidade é encontrada quando os instrumentos utilizados para trabalhar, brincar, estudar, realizar atividades comuns da vida diária, além de outras áreas de atuação, não atendem às limitações das pessoas com deficiência. Tal acessibilidade dá independência e autonomia (OLIVEIRA, 2009, p. 4).

Por fim, tem-se a acessibilidade programática que é a legislação que atribui e garante direitos à pessoa com deficiência. São as leis, as portarias, os regulamentos e as políticas que favorecem a inclusão. Contudo, se não efetivadas, tornam-se barreiras invisíveis quando

deixam de ser implementadas. Como já foi discutido anteriormente, não adiantam normas garantindo amplo acesso às pessoas com deficiência quando não há uma política pública bem organizada e concatenada com as reais necessidades da população (OLIVEIRA, 2009, p. 4)

Nas palavras de Romeu Kazumi Sassaki, “[...] inclusão, em rápidas palavras, é um processo de mudança do sistema social comum, para acolher toda a diversidade humana”. Assim, sendo a acessibilidade a chave mestra para a garantia de todos os outros direitos, não seria correto não o ser também para a inclusão da pessoa com deficiência ao meio social, pelo contrário, a acessibilidade é a condição imprescindível para se formar uma sociedade inclusiva.

A inclusão passa por diversos segmentos, dentre eles, saúde, educação, lazer, cultura, trabalho e, em todos, a regra básica para a sua concretização é a acessibilidade.

Uma vez garantida a acessibilidade em qualquer desses espaços, está se dando o primeiro passo para a inclusão, eis que sem esse acesso a única coisa que se consegue é a segregação da pessoa com deficiência.

Desse modo, as acessibilidades geram a inclusão escolar bem elaborada que, por sua vez, facilita a inclusão profissional.

Este trabalho já discutiu muito sobre as contribuições que a “Lei de cotas” traz para a inclusão profissional, e concluiu-se que, sem dúvida alguma, ela é necessária. Contudo, não se podem também menosprezar os efeitos contrários que a contratação impositiva causa tanto para a empresa quanto para o empregado com deficiência.

O que se vê rotineiramente é a contratação devido à imposição da lei, sendo a qualificação profissional deixada em segundo plano. Com isso, as pessoas com deficiência se deparam, frequentemente, mais precisamente no início de suas atividades laborais, com duas formas de tratamento: ou são tratadas com pena, poupadas de correção e de atos de reconhecimento profissional, ou são tratadas com menosprezo, invisíveis, tidas como incapazes de realizar as tarefas com correção.

Segundo Freitas e Marques, os entraves da lei de cotas se fundam em

[...] mudanças nas relações de trabalho, o desconhecimento das possibilidades de trabalho dessas pessoas por parte dos empregadores; e o desenvolvimento de práticas de gestão de trabalho das pessoas com deficiência que as segregam em setores específicos ou funções menos valorizadas (FREITAS e MARQUES, 2009, p. 190).

Infelizmente, quando a inclusão se realiza dessa forma, a situação leva à discriminação desses empregados e até mesmo ao sentimento de inferioridade com perda do sentido do

trabalho, doença e desequilíbrio psicológico, sendo compatível, em muitos casos, com o assédio moral.

É, pois, necessário desenvolver programas internos de gestão da diversidade dentro das empresas, que envolvam todos os trabalhadores com e sem deficiência, como forma de garantir um meio ambiente de trabalho com condições satisfatórias, uma boa atmosfera organizacional, igualdade de tratamento, além de todas as acessibilidades.

Há ainda, a necessidade de investir em pesquisas científicas para subsidiar políticas públicas no intuito de que elas sejam mais focadas e eficientes, mesmo porque os resultados dessas pesquisas servem de base para melhor compreender a diferença e aperfeiçoar as técnicas e práticas inclusivas.

Portanto, deve-se investir na informação sobre o potencial laboral das pessoas com deficiência, suas competências e habilidades para o mercado de trabalho. Romper o paradigma de se avaliar a pessoa pela sua deficiência, e não pelo seu potencial.

A escolaridade é fator determinante para a inclusão social, portanto a educação ofertada à pessoa com deficiência deve ser de qualidade, na qual as limitações sejam vencidas ou contornadas pelo crescimento e aprimoramento. O Braille e a Libras (Língua Brasileira de Sinais) deverão fazer parte do currículo regular das escolas.

A educação especial precisa funcionar como mediadora na aprendizagem de conteúdos da escola comum, e não uma educação segregativa.

É preciso um investimento coeso e organizado na formação de todos os professores, desde a academia, para que seu contato com o aluno com deficiência seja menos traumático e mais eficaz. A pessoa com deficiência tem direito de sair da educação formal em condições de competir no mercado de trabalho em igualdade de oportunidades.

As empresas também têm papel importante na inclusão. Elas precisam ter clara a função social da contratação de pessoas com deficiência. Elas precisam investir na qualificação. Para tanto, o governo precisa promover incentivos fiscais e dar créditos financeiros para que as empresas invistam em qualificação e acessibilidade. A inclusão envolve governo, empresa e pessoa com deficiência.

Por fim, a legislação deve também ter caráter educativo. Com certeza, é mais demorado educar do que punir, entretanto a atitude educativa é duradoura e mais eficiente.

O importante a se considerar é que a aproximação física no mercado de trabalho não é inclusão. O cumprimento de uma determinação legal baseada em números e ainda sob pena de multa também não é inclusão. É preciso vencer a questão do assistencialismo para se compreender a riqueza que a convivência na diversidade pode propiciar aos seres humanos.



## 6 CONCLUSÕES

Este trabalho teve por finalidade analisar a inclusão profissional da pessoa com deficiência à luz dos direitos da personalidade.

Para tanto, num primeiro momento, se fez necessário ponderar sobre o conceito de pessoa em relação aos princípios constitucionais brasileiros da dignidade e da igualdade humana. Constatou-se que, definir pessoa não é fácil. Contudo, essa definição é indispensável, pois é a partir dela que o ordenamento jurídico atribui direitos e impõe deveres aos indivíduos, distinguindo valores e a possibilidade de ser homem além da sua extensão física.

Pode-se afirmar que a aplicação da noção de pessoa ao homem é uma conquista cristã. O homem é superior por ter natureza divina. Portanto, concluiu-se que todo ser humano é pessoa. Tal afirmação exerceu papel determinante para a concepção da dignidade reconhecida no homem.

A dignidade, portanto, está vinculada à natureza do homem, pelo fato de que este reúne em sua essência todos os requisitos necessários para ser reconhecido e tutelado como pessoa humana. Assim, a dignidade não pode ser concedida ou retirada voluntariamente. Não é fruto de conquista pessoal ou mérito. A dignidade humana somente deve ser reconhecida e tutelada.

Averiguou-se que o reconhecimento da dignidade em todos os homens coloca-os em condição de igualdade. Contudo, essa isonomia entre os homens não é simples de se concretizar, principalmente, diante da diversidade humana. Desta forma, ao aplicar a lei ao caso concreto, deve-se fazer a adequação necessária para garantir tratamento idêntico às pessoas diferentes.

Destacou-se, especificamente, que o mundo jurídico debate a igualdade através de três entendimentos diferentes, quais sejam: a) a igualdade perante a lei, que visa assegurar que a lei seja aplicada indistintamente a todos; b) a igualdade material, que é a igualdade concreta e real na busca pela proteção dos hipossuficientes; c) a igualdade enquanto projeto real na concretização da ideia de justiça social, que se vislumbra nas ações do Estado Social, ao promover concretamente a inclusão de normas de direitos sociais, como educação, saúde, trabalho, previdência e assistência social, objetivando oferecer mais igualdade material entre as pessoas.

Constatou-se que, para alguns autores, o princípio da igualdade tem sido aplicado no sentido de beneficiar uns em detrimento de outros. Para outros, a princípio, tal procedimento

pode parecer desonesto, entretanto, se justifica como instrumento para igualizar os desiguais e socorrer os mais necessitados.

Nesse sentido, chegou-se à comprovação de que nem sempre promover igualdade é proibir toda e qualquer forma de discriminação, pois discriminar é legítimo quando o intuito é avançar da igualdade meramente formal (perante a lei) para a igualdade material.

Dessa forma, percebeu-se que o Estado deve adotar uma postura ativa, conduzir a luta pelo combate à desigualdade, impondo medidas que gerem novos comportamentos sociais. Tais medidas são denominadas “ações afirmativas”.

Enfim, os princípios da dignidade e da igualdade são valores fundamentais do Estado brasileiro na concretização dos ideais democráticos, ou seja, são armas para a efetivação de uma sociedade “para todos”, que reconheça, respeite e garanta a superioridade de sua condição humana independente de qualquer condição.

Num segundo momento, este trabalho abordou a questão da dificuldade humana em conviver com as diferenças, destacando os problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência. Nesta parte da pesquisa, concluiu-se que, na atualidade, conviver com a diversidade tem se mostrado um sério problema para a espécie humana. A diversidade é comumente percebida como uma afronta, olhada com desconfiança e impedimento para se promover a inclusão dos grupos marginalizados, no presente estudo, na pessoa com deficiência.

Entendeu-se que preconceito e discriminação não são sinônimos. O primeiro é uma atitude formada a partir das representações que se constroem em relação aos outros, informadas pelas referências iniciais. Já a discriminação é o comportamento traduzido em ações, uma vez que concretiza o preconceito e leva as pessoas a negarem ao outro aquilo que querem só para elas. A discriminação exclui alguns das oportunidades que estão inicialmente ao alcance de todos.

Assim, é imprescindível que se defenda a diferença para que a igualdade seja efetivada, sendo o direito à diferença um fator preponderante na proteção dos grupos denominados como vulneráveis e minorias.

Compreendeu-se também, que a existência do direito à diferença envolve a percepção de que nenhuma pessoa necessita enquadrar-se em padrões de “normalidade”, culturalmente estabelecidos para exercer seus direitos de ser cidadão. As diferenças não podem ser entraves para o acesso aos bens jurídicos fundamentais à vida digna.

Portanto, igualdade deve ser garantida com ações públicas de forma a proteger os vulneráveis e as minorias, ou seja, os excluídos sobre qualquer condição, quais sejam,

mulheres, crianças, idosos, pobres, negros, pessoas com deficiência, entre outros, em seus direitos de personalidade favorecendo a conquista da vida digna tão almejada por todos.

Também ficou evidente que o Estado é, em primeiro lugar, o responsável pelo oferecimento de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência, mas a sociedade tem papel muito importante nesse aspecto, pois é no cotidiano social que as condições de igualdade se concretizam. São nas atitudes de cada cidadão que se observa a realização da inclusão ou exclusão. Logo, é imprescindível que as políticas públicas sejam dirigidas para a conscientização sobre diversidade e respeito à diferença.

Entendeu-se que tais políticas não se prestam ao favorecimento ou ao privilégio de tais grupos, mas pelo reconhecimento de que por razões históricas e culturais estes tiveram por muito tempo seus direitos transgredidos.

Ressalve-se que as ações afirmativas concretizam o valor intrínseco da pessoa humana de fazer suas escolhas e dirigir a sua própria história.

Portanto, as reservas de cotas ou outras medidas públicas ou privadas relativas à concessão de iguais oportunidades, podem e devem ser implementadas aos grupos marginalizados sem se falar em macular o princípio constitucional da igualdade, pois são medidas compensatórias tendentes à igualação de oportunidades para todos os que sofrem restrições em seus direitos.

Identificou-se, também, que existem formas de se ver a deficiência, que são denominadas “concepções”. Destas, muitas são discriminatórias, equivocadas e preconceituosas, dando, portanto, fundamento às ações distorcidas da real necessidade do grupo, pois o conceito de deficiência esteve ligado por muito tempo à perda, à imperfeição, à incapacidade, às limitações de toda ordem, inclusive na crença da eterna dependência da família ou do Estado. A incapacidade estava na pessoa com deficiência

Ficou evidente que, no modelo médico de ver a pessoa com deficiência, a concepção era focada em patologias e direcionava as ações para a reabilitação do indivíduo, ou seja, o sujeito estava doente e só poderia conviver na sociedade após o tratamento e ainda se estivesse “normal”, comparando-o às possibilidades de uma pessoa sem deficiência. Assim, entendia-se que o problema estava no indivíduo com deficiência e pouco se podia fazer por ele.

Foi somente com a mudança de concepção para o modelo social que ocorreu uma ressignificação do conceito de deficiência. Atualmente, as ações, ainda não são totalmente implementadas baseadas em mecanismos que reconhecem existência da diversidade humana (mas deveriam ser) e, portanto, da diferença como algo natural, comum à coletividade. Assim,

seria atribuído às pessoas com deficiência o direito de serem elas mesmas e terem seus direitos fundamentais protegidos nos mesmos padrões dos demais indivíduos. Esse novo modelo retirou as pessoas com deficiência da invisibilidade e lhes concedeu cidadania, uma vez que valorizou e defendeu a diversidade humana.

Outro importante ponto levantado foi a questão da terminologia utilizada para se referir ao grupo, pois o nome empregado traz consigo uma visão histórica e cultural do momento, muitas vezes, carregado de paradigmas e preconceitos.

Verificou-se que a inovação às questões terminológicas e de conceito veio com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), que passou a utilizar o termo “pessoa com deficiência”, abandonando outras expressões menos adequadas ou que traziam alguma carga negativa ao se referir a este grupo. Quanto ao novo conceito, percebeu-se que é mais vasto, não se prendendo às características pessoais, físicas ou sociais. Ele foi elaborado sobre os preceitos dos direitos civis e, por isso, desloca a definição do limite individual (pessoa é deficiente) e inclui também as dificuldades da sociedade em promover a acessibilidade para todos.

Também foi analisada, neste trabalho, a origem da exclusão social das pessoas com deficiência. Ficou notória que, a forma de lidar com as pessoas com deficiência, ao longo da história, como muito já foi mencionado, esteve diretamente ligada ao momento histórico e cultural da sociedade. Assim sendo, o tratamento dispensado à pessoa com deficiência já passou pela aceitação do sacrifício das crianças que nascessem com alguma anomalia à exploração econômica destas em entretenimento ou prostituição.

Com o passar dos séculos, diante de acontecimentos bárbaros, a humanidade começou a sentir necessidade de promover um ideal de igualdade “para todos”. Tanto é que tal termo é utilizado nas mais consideráveis legislações mundiais. Contudo, infelizmente, apesar de muitos avanços, a própria humanidade rejeita o diferente e pode-se dizer que, irracionalmente, busca a superioridade de cultura, religião, raça, tipo físico entre outras características. Dessa forma, recria cotidianamente os excluídos e com eles a violação da dignidade da pessoa humana.

Precisamente, quanto à pessoa com deficiência, no Brasil os ideais de inclusão foram difundidos com a Constituição de 1988 que, sob os desejos da sociedade, trouxe dispositivos em áreas como da educação, do trabalho, da assistência social e da acessibilidade física, de forma a garantir, ou pelo menos tentar, a inclusão social das pessoas com deficiência mais eficazmente na sociedade, partindo do respeito e da garantia aos seus direitos de personalidade.

Diante das ideias de inclusão social, direitos fundamentais e vida digna, este trabalho abordou o assunto principal, que é a análise do direito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como um direito de personalidade.

Constatou-se que os direitos de personalidade são aqueles que atribuem poder às pessoas para resguardar a sua condição humana e de pessoa, ou seja, o seu ser e a sua dignidade, de lesões que podem sofrer por parte do próprio Estado ou de outros homens.

Os direitos da personalidade são próprios da condição humana. São direitos essenciais, pois na sua ausência, a própria pessoa não existiria; são também vitalícios e necessários porque seguem o ser humano por toda a existência e porque são necessários à formação de sua personalidade; ainda, são inalienáveis, posto que não podem ser vendidos nem doados, e, por fim, são imprescritíveis, já que não se perdem por inércia de seu titular.

Esses direitos da personalidade então elencados no Código Civil e na própria Constituição. Ressalta-se que, tais direitos expressam em garantias os direitos fundamentais, tais como a vida, educação, trabalho, saúde, honra, imagem, entre outros, que podem surgir da necessidade de proteger a dignidade do homem.

Assim sendo, para atingir os ideais postulados na Constituição brasileira de uma vida digna, verificou-se que se faz necessário garantir a todo e qualquer cidadão, incluindo aqueles que fazem parte das minorias e dos grupos vulneráveis (e neles as pessoas com deficiência), a acessibilidade aos bens materiais e imateriais nessa busca da autorrealização ou da felicidade propriamente dita.

Constatou-se também que o direito que as pessoas têm – inclusive as pessoas com deficiência – ao trabalho, mais do que um direito social, é um direito de personalidade. Logo, garanti-lo a toda pessoa deve ser um objetivo fundamental do Estado.

Foi possível averiguar que o trabalho para o homem transpassa do valor pecuniário para consumo e atinge um valor intrínseco em que ele se autoproduz, desenvolve habilidades e imaginação, aprende a encarar desafios, conhece seus limites, relaciona-se socialmente e desenvolve experiências de afeto. Com o trabalho, o homem se transforma e amplia sua visão do mundo que o cerca.

Para a pessoa com deficiência, o efetivo acesso ao meio ambiente de trabalho é a maior expressão de inclusão social, pois induz à independência, concede autonomia e sentimento de pertencimento a essas pessoas, pelo fato de colaborar com a sociedade.

Percebeu-se que o Brasil optou pela adoção de um sistema de cotas ou de reserva legal para estimular a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, tanto no setor público como no particular.

Como é o setor privado que mais emprega, o estudo focou nesta seara para analisar os problemas da pouca efetivação das ações afirmativas dirigidas para a inclusão profissional, especificamente na conhecida “Lei de Cotas”, ou seja, na Lei 8.213/91 (Lei sobre Planos e Benefícios da Previdência Social), que há vinte e cinco anos já delimitava um percentual de empregados com deficiência que deveriam ser contratados.

Destacou-se que o artigo 93 da mencionada lei refere-se diretamente aos beneficiários que são todas as pessoas com deficiência habilitadas, e os trabalhadores reabilitados. O mesmo artigo acrescenta que empregadores são as empresas com número de empregados igual ou superior a 100 (cem) empregados. Entretanto, verificou-se com a pesquisa que metade das vagas formais de trabalho estão em empresas de menor porte, sendo que tais empresas ficam fora do alcance da lei. Concluiu-se, assim, que um número considerável de empregos são descartados em razão desta determinação.

A lei ainda define que a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas com deficiência os meios para (re)educação e de (re)adaptação profissional e social necessários para a participação no mercado formal de trabalho e no contexto em que vivem. Que ambas devem ser oferecidas pelo órgão previdenciário, o que não ocorre, posto que é evidente a grande dificuldade do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) em efetivar os processos mencionados.

Constatou-se, também, que geralmente, a contratação é feita diretamente na empresa e de modo espontâneo. O que se quer dizer é que, sem as informações corretas sobre as habilidades e limitações da pessoa com deficiência e sem o conhecimento desta das expectativas da empresa, geralmente, as inclusões iniciadas terminam em fracasso e diretamente em dificuldades pra novas tentativas de ambos os lados.

Outrossim, foi identificado, neste trabalho, que o contrato de aprendizagem para pessoa com deficiência tem se mostrado como uma excelente forma de inclusão, pois muitas empresas reclamam da inexistência, no mercado de trabalho, de pessoas com deficiência qualificadas. No entanto, esse argumento foi, muitas vezes, utilizado para justificar o descumprimento da Lei de cotas.

Com relação ao recebimento do benefício de prestação continuada pelas pessoas com deficiência, foi possível observar que este consiste na garantia de um salário mínimo mensal ao cidadão com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, desde que tal deficiência gere a impossibilidade de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em

igualdade de condições com as demais pessoas. Para ter esse direito assegurado, é necessário ainda que a renda por pessoa do grupo familiar seja menor que 1/4 do salário-mínimo vigente.

Atentou-se, nesse ponto, para o caso do menor deficiente, pois não há previsão legal que lhe atribua direito ao benefício mencionado. A lei dita que é devido ao idoso e à pessoa com deficiência. Mesmo assim, muitas crianças com deficiência têm sido beneficiadas, pois, nesses casos, o deferimento não está ligado à ideia de incapacidade para o trabalho, mas à dependência de cuidados específicos da família, que inclusive possui gastos altos, vez que um membro da família (o cuidador) deve abandonar seu emprego para se dedicar àquele que necessita de cuidados especiais.

Outro ponto analisado foi o problema da dependência assistencialista que tal benefício pode desencadear na pessoa com deficiência e levá-la a não desejar se qualificar para encontrar emprego formal e buscar independência financeira. Em outras palavras, o benefício perde seu caráter de temporariedade e gera um problema.

Atualmente, o beneficiário pode ingressar no mercado de trabalho e ter o benefício suspenso temporariamente. Se, nesse período, não conseguir se manter no trabalho ou não adquirir direito a outro benefício previdenciário, ele retorna ao BPC sem precisar passar pelo processo de requerimento ou de avaliação da deficiência e do grau de impedimento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Ocorre que, a mudança na Lei realizada em 2011 culminou na situação de que os beneficiários ainda continuam com as mesmas concepções e medos anteriores à alteração, conseqüentemente, pelo descrédito que o Poder Público apresenta.

Recentemente, surgiram inovações com a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência”, que, entre outros dispositivos, previu o direito das pessoas com deficiência serem incluídas na vida social nas mais diversas esferas por meio de garantias básicas de acessibilidade, seja por meio de políticas públicas ou a cargo das empresas.

Igualmente, foi identificado neste estudo que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é uma questão que preocupa todos os países que reconhecem os direitos humanos como fundamentos de suas legislações. Acrescentou-se que a reserva de mercado ainda é uma saída comum entre todos os países analisados, claro que uns mais bem sucedidos do que outros, mais pela questão de cultura e escolaridade do que pela imposição de lei.

Verificou-se que a OIT recentemente publicou dois documentos norteadores e bem específicos no intuito de facilitar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho e na vida social. Estes diplomas abordam questões que realmente causavam dúvidas

e entraves na implementação das ações para esse fim. Ademais, tais documentos deixaram evidente que o modelo social de deficiência é que fundamenta todas as diretrizes dos documentos e práticas voltadas para essa parcela da população.

Por último, o estudo tratou dos entraves no processo de inclusão profissional da pessoa com deficiência e sugeriu algumas propostas para a garantia dos direitos de personalidade.

Concluiu-se que, no Brasil, sem dúvidas, a “Lei de cotas” é um meio muito importante para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho. Contudo, pode-se afirmar que não é, na sua totalidade, eficiente, pois é notório, pelos dados estatísticos, que a maior parte da população com deficiência está fora do mercado de trabalho, fato esse que descreve uma violação expressa aos seus direitos da personalidade, pois tal grupo fica marginalizado, invisível e, portanto, descaracterizado de sua condição humana.

Verificou-se, então, que a imposição legal de contratar, por si só, não tem dado conta da demanda, pois com certeza há no processo de inclusão entraves subjetivos, que exigem ações mais específicas e complexas.

As reclamações de empregados e empregadores estão focadas na pouca qualificação profissional, precária escolaridade, desconhecimento de possibilidades e habilidades, subempregos, falta de acesso a uma carreira e falta de acessibilidade.

As consequências dessas reclamações são sentidas no cotidiano, uma vez que a maioria das empresas brasileiras têm um baixo nível de responsabilidade social e só contratam pessoas com deficiência devido à obrigatoriedade imposta pela lei. Enfim, não há comprometimento com a empregabilidade.

As próprias pessoas com deficiência se referem à necessidade de conseguir um lugar no mundo competitivo e que o mercado de trabalho tornou-se mais exigente, vez que conquistar uma vaga e manter-se nela está cada dia mais difícil.

Conclui-se que entre o reconhecimento do direito da pessoa com deficiência ao trabalho, no meio ambiente de trabalho é um direito fundamental da pessoa humana, bem como um direito de personalidade. No entanto, o acesso formal ao emprego tem ainda um longo caminho a percorrer. Isso porque, não se faz inclusão no mercado de trabalho por benevolência. As empresas sobrevivem de lucros. Então, a verdadeira inclusão é mais do que aproximação física, envolve muitos fatores de ordem moral, ambiental, econômica, cultural, política, ética, moral, dentre outros.

Assim, a legislação inclusiva exige prestação positiva do Estado e da sociedade, através de políticas públicas, com objetivo de promover os direitos da personalidade da pessoa com deficiência. E mais, fundamentadas no modelo social de inclusão.



Vale destacar que, diferentemente do que se apregoa, as leis e decretos brasileiros direcionados às demandas das pessoas com deficiência inegavelmente são muito bem elaborados e muito avançados, porém destituídos de implementação prática e sem provisão de recursos que materializam a ideia, ou seja, o problema não é a falta de lei.

O estudo evidenciou que a forma pela qual as políticas sociais são organizadas influenciam diretamente no comportamento da sociedade em relação à pessoa com deficiência. As políticas sociais compensatórias caracterizam-se pela transferência de renda e as políticas sociais primam por geração de renda. Os benefícios sociais derivados das políticas compensatórias são sentidos de imediato, porém, com efeito, em geral, transitório, pois tendem a retornar ao estado original após o término da execução. Por outro lado, as políticas estruturais geram rendas permanentes, porém, há demora no reconhecimento dos resultados.

Quanto aos direitos de personalidade inerentes à inclusão da pessoa com deficiência, constatou-se que os estes estão diretamente ligados à qualidade do atendimento prestado a essa parcela da população. Por outro lado, a qualidade de atendimento está vinculada à concepção de deficiência que o Estado e a sociedade têm naquele momento.

Foi observado que, as políticas sociais que estão fundamentadas no modelo médico, serão direcionadas ao assistencialismo, enquanto que, se basearem-se no modelo de inclusão social, as políticas serão de assistência. Os termos não são sinônimos. A assistência social é um direito de todo que dela necessita, a política assistencialista se assinala por estabelecer uma relação de dependência e ver o beneficiário como um ser passivo, contemplado não com um direito, mas com um favor social.

Conclui-se, portanto, que como direito de personalidade, o direito de inclusão nasce com a pessoa. Assim, o atendimento à criança com deficiência deve ser iniciado na maternidade ou imediatamente após o diagnóstico, com objetivo de diminuir as sequelas e desenvolver habilidades por meio de uma equipe multidisciplinar.

Destacou-se, no estudo, que atender a pessoa com deficiência em suas especificidades deve ser uma preocupação do Estado, da sociedade e da família. Mas o que se verifica é o abandono quase total do atendimento a cargo da sociedade e da família.

Ficou claro que a educação, que é um direito de todos, para a pessoa com deficiência, é altamente segregativa. Na verdade, a maior parte das pessoas com deficiência em idade escolar está fora da escola comum recebendo escolaridade em instituições ou totalmente privado de vida escolar.

Foi verificado com o estudo que o problema das instituições especializadas é que elas não são “escolas”, pois não se organizam conforme a LDBEN (Lei de Diretrizes e Base da

Educação Nacional). Os currículos não são os mesmos, e nas instituições tem-se a modalidade de educação especial, oferecida com empobrecimento de conteúdos científicos e de forma segregada.

Destacou-se que a educação especial não é dispensável, ela é uma modalidade de educação que visa complementar a educação “comum”, numa rede de apoio que oferece outros recursos para a apropriação do conhecimento, tais como língua de sinais, materiais adaptados, flexibilização de tempo, currículos, tecnologia assistiva, entre outras formas de acessibilidade.

Ficou enfatizado que a qualidade da escolaridade oferecida à pessoa com deficiência é que vai promover nela a igualdade de oportunidades quando chegar o tempo da colocação profissional.

Também observou-se que, tanto nas escolas comuns quanto nas instituições, as concepções sobre o modelo de inclusão ditam as atitudes que serão dirigidas às pessoas com deficiência. É que, se igualmente os demais entes que lidam com essa parcela da população, se professores ou outros membros da comunidade escolar entendem a deficiência diferentemente do modelo social de inclusão, todas as ações voltadas para ela serão de cunho assistencialista, caridade e, pior, oferta-se atendimento educacional de pouca qualidade e que não proporciona desenvolvimento intelectual, social e até mesmo físico.

Entretanto, restou claro que os comportamentos que entravam a inclusão não são frutos da voluntariedade, mas de ideais inconscientes formadas ao longo da história. Poucos profissionais que lidam com as pessoas com deficiência são capazes de diferenciar uma ação ética de uma ação antiética, ou seja, reconhecer os fundamentos que estão dissimulados nos comportamentos, julgamentos e posicionamentos diante de uma causa.

A grande parte das políticas de inclusão revela tais concepções. Dessa forma, a inclusão caminha bem lentamente.

A inclusão profissional nasce na escolaridade de qualidade, portanto, envolve uma mudança de paradigma educacional, que gera uma reorganização geral das práticas escolares: planejamentos, formação de turmas, currículo, avaliação, gestão do processo educativo em seu todo. A escola é fundamental para a inclusão social. É o lugar onde há a apropriação do conhecimento científico, da cultura. Ademais, as experiências sociais vividas na escola que liberarão meios para que a pessoa com deficiência interaja na sociedade.

Entendeu-se que o conhecimento sistematizado pela educação escolar deve favorecer aos alunos similares possibilidades e direitos, ainda que apresentem diferenças sociais,

culturais e pessoais, efetivando-se a igualdade de oportunidades, sobretudo, em condições semelhantes aos demais.

Concluiu-se, por fim, que o direito de personalidade tem como finalidade proteger a dignidade de toda pessoa, e esta proteção se expressa no acesso universal – no sentido de se verificar a todas as pessoas – à saúde, educação, lazer, cultura, trabalho, entre outros. Assim, enquanto houver um único ser humano carente de proteção à sua dignidade e seus direitos personalíssimos, toda a espécie humana global está em perigo.

## REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. **Curso de direito constitucional**. 2. ed., Rio de Janeiro: Forense, 2007.

ALMEIDA, Vasco Duarte de. **Sobre o valor da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <[http://www.estig.ipbeja.pt/~ac\\_direito/Dignidade.pdf](http://www.estig.ipbeja.pt/~ac_direito/Dignidade.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2015.

ALMEIDA, Luciana Alves Drumond; FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antonio Luiz. Análise Comparativa das percepções das pessoas com deficiência em relação à inserção no mercado formal de trabalho. In: FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antonio Luiz. (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnósticos**. Curitiba: Juruá, 2010.

AMARAL, Teresa. **81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em: 04 mai. 2015.

AMIRALIAN, Maria *et al.* Conceituando deficiência. In: **Rev. Saúde Pública**, v. 34, n.1 2000. p. 97-103. Disponível em: <<http://www.scielo.org/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional das Pessoas com Deficiência**. 4. ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2011. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia\\_0.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/a-protecao-constitucional-das-pessoas-com-deficiencia_0.pdf)>. Acesso em: 14 jun. 2015.

ARAUJO, Romilda Ramos. **Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas**. 2005. 161 p. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2005.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Trad. Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1981.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

BARROCO, Sonia Maria Shima. **A educação especial do novo homem soviético e a psicologia de L. S. Vigotski: implicações e contribuições para a psicologia e a educação atuais**. 2007. 414 p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Educação Escolar da Universidade Estadual Paulista. Araraquara, 2007.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial; tradução Humberto Laport de Mello**. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

BELTRÃO, Silvio Romero. **Direitos da Personalidade: de acordo com o novo código civil**. São Paulo: Atlas Jurídico, 2005.

**BÍBLIA SAGRADA.** Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

BIDART CAMPOS, Germán J. **Teoria geral de los derechos humanos.** Disponível em: <[http://www.alfonsozambrano.com/nueva\\_doctrina/23102011/ndp-teoria\\_general\\_dh.pdf](http://www.alfonsozambrano.com/nueva_doctrina/23102011/ndp-teoria_general_dh.pdf)>. Acesso em: 14 jun. 2015.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

\_\_\_\_\_. **Da estrutura à função.** São Paulo: Manole, 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1824.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm)>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1934.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1946.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1967.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 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: 12 out. 2015.

BRASIL. **Lei 8.112, de 11.12.1990.** Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1990/8112.htm>>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. **Lei 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: 12 out. 2015.

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: 12 out. 2015.

BRASIL. **Decreto 5.296, de 02.12.2004.** 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 out. 2015.

BRASIL. **Lei 5.598 de 01 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: 15 nov. 2015.

BRASIL. **LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. **LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. INSS. **INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC Nº 95 - DE 7 DE OUTUBRO DE 2003**. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/INSS-DC/2003/95.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. **Lei 9.029/1995**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. **LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. **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 nov. 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Programa de Ação Mundial para pessoas Deficientes**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Defici%C3%Aancia/programa-de-acao-mundial-para-as-pessoas-deficientes.html>>. Acesso em: 17 jul. 2015.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 914, 6 de dezembro de 1996**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. **Lei 3.807 de 26/08/1960, Lei Orgânica da Previdência Social**. Disponível em:  
<<http://hpm.org.br/wp-content/uploads/2014/09/lei-no-3.807-de-26-de-agosto-de-1960.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

BRASIL. **Lei a 12.470 de 31/08/2011**. 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: 01/02/2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1999.

CANTALI, Fernanda Borghetti. **Direitos da personalidade: disponibilidade relativa, autonomia privada e dignidade humana**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

CAPELO DE SOUZA, Rabindranath Valentino Aleixo. **O direito geral de personalidade**. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. **A Constituição aberta e os direitos fundamentais: ensaios sobre o constitucionalismo pós-moderno e comunitário**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

CISZEWSKI, Ana Claudia Vieira de Oliveira. **O trabalho de pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2005.

CROW, Liz. Nuestra vida em su totalidad: renovacion del modelo social de discapacidad. *In: Jenny Morris (Org.). Encuentros com desconocidas: feminismo y discapacidad*. Madri: Narcea, 1997, p. 229-236. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=wkXKMmfLEswC&pg=PA229&lpg=PA229&dq=liz+crow+nuestra+vida++en+su+totalidad&source=bl&ots=dEvHRaZ6\\_V&sig=0-zJELNs3JW9\\_uviukFihHoAjGU&hl=pt-BR&sa=X&ved=0CB0Q6AEwAGoVChMI7Mqmr6I9gIVk1-MCh3bI9D9#v=onepage&q=liz%20crow%20nuestra%20vida%20%20en%20su%20totalidad&f=false](https://books.google.com.br/books?id=wkXKMmfLEswC&pg=PA229&lpg=PA229&dq=liz+crow+nuestra+vida++en+su+totalidad&source=bl&ots=dEvHRaZ6_V&sig=0-zJELNs3JW9_uviukFihHoAjGU&hl=pt-BR&sa=X&ved=0CB0Q6AEwAGoVChMI7Mqmr6I9gIVk1-MCh3bI9D9#v=onepage&q=liz%20crow%20nuestra%20vida%20%20en%20su%20totalidad&f=false)>. Acesso em: 11 jun. 2015.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da Personalidade**; tradutor, Afonso Celso Furtado Rezende, Campina: Romana, 2004.

DECLARAÇÃO DE INDEPENDÊNCIA DOS ESTADOS UNIDOS. Disponível em: <<http://www.wdl.org/pt/item/109/>>. Acesso em: 17 jul. 2015.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

ESPAÑA. **Ley 51/2003, de 2 de diciembre de 2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**. 2003. Disponível em: <[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/151-2003.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/151-2003.html)>. Acesso em: 17 jul. 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Lei de Reabilitação de 1973**. Disponível em: <<https://www.disability.gov/rehabilitation-act-1973/>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Architetural Barriers Act**. Disponível em: <<https://www.access-board.gov/the-board/laws/architectural-barriers-act-aba>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Education for All Handicapped Children Act**. Disponível em: <<http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-89/pdf/STATUTE-89-Pg773.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Development Disabilities Assistance and Bill of Rights Act**. Disponível em: <[http://www.acl.gov/Programs/AIDD/DDA\\_BOR\\_ACT\\_2000/Index.aspx](http://www.acl.gov/Programs/AIDD/DDA_BOR_ACT_2000/Index.aspx)>. Acesso em: 15 nov. 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. *Fair Labor Standarts Act*. Disponível em: <<http://www.dol.gov/whd/flsa/>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. *American with Disabilities Act of 1990*. Disponível em: <<http://www.dol.gov/dol/topic/disability/ada.htm>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

EUR-LEX. **Igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência: Plano de Acção Europeu (2004 - 2010)**. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=URISERV:c11414>>. Acesso em: 07/11/2015.

FACHIN, Zulmar. (Coord.). **Direitos fundamentais e cidadania**. São Paulo: Método, 2008.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FERMENTÃO, Cleide G. R. Os direitos da personalidade como direito essenciais a subjetividade do direito.

FERNANDES, Fernanda Holanda; MOREIRA, Thiago de Oliveira. A nova definição constitucional de pessoa com deficiência produto do diálogo com o direito internacional e suas implicações no ordenamento jurídico brasileiro. In: **Revista de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. ISSN: 2318-6526 v. 2, n. 1, jan./jun. 2014. Disponível em: <[www.revistaidh.com.br/ojs/index.php/REDIDH/article/C:\Users\Downloads\33-69-1-PB.pdf](http://www.revistaidh.com.br/ojs/index.php/REDIDH/article/C:\Users\Downloads\33-69-1-PB.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2015.

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Coords.). **Direito à Diversidade**. São Paulo: Atlas, 2015.

\_\_\_\_\_. A Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seus Reflexos na Ordem Jurídica Interna do Brasil. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Editora Saraiva. 2012.

FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antonio Luiz (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnósticos**. Curitiba: Juruá, 2010.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas Portadoras de deficiência e a relação de emprego: sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2009.

GOMES, Andréia Sofia Esteves, A dignidade da pessoa humana e o seu valor jurídico partindo da experiência constitucional. In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio Marques da (Coord.). **Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana** – São Paulo: Quartier Latin, 2009. p. 24-37.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa e o Princípio Constitucional da Igualdade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.



GONÇALVES, Diogo Costa. **Pessoa e Direitos da Personalidade: Fundamentação Ontológica da Tutela**. Almedina, [ S.1.:s.n.], 2008.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

IBDD (Coord.). **Revista Sem limite: Inclusão de Portadores de deficiência no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Senac, 2003.

KALUME, Pedro de Alcantara. **Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade**. São Paulo: LTr, 2005.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. São Paulo: Martin Claret, 2013.

KAUCHAKJE, S. Inclusão: uma perspectiva social e da conquista de direitos. *In*: QUEVEDO, Antônio A.F.; OLIVEIRA, José Raimundo de; MANTOAN, Maria Teresa Eglér (Orgs.). **Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade**. Campinas: WVA, 1992.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. O direito à diferença na igualdade dos direitos-questões sobre a inclusão escolar de pessoas com e sem deficiências. *In*: BATISTA, Carlos.(Coord.). **Ética da Inclusão**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

\_\_\_\_\_. Revista Educação Especial, **O direito à diferença nas escolas – questões sobre a inclusão escolar de pessoas com e sem deficiências**. Cadernos: edição: 2004- n° 23, Disponível em: <<http://coralx.ufsm.br/revce/ceesp/2004/01/a2.htm>>. Acesso em: 8 nov. 2015.  
MORAES, Alexandre. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

MARX, Karl. **O capital**, Vol.1, livro1. São Paulo: Difel, 1982.

MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (Coords.). **Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana**. São Paulo: Quartier Latin, 2009.

NERI, Marcelo. **“Retrato da deficiência no Brasil”**. Ed. FGV / IBRE. Rio de Janeiro, 2003.

NOHARA, Jordan Jouliana; ACEVEDO, Rosa Cláudia; FIAMMETTI, Marcelo. A Vida no Trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. *In*: FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho; MARQUES, Antonio Luiz. (Orgs.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnósticos**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2010. p.71-88.

OIT. **Convenção nº 159**. Disponível em: <<http://www.sindistal.org.br/site/uploads/galeriadoc/P001V1C12/convencaoumcinconove.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

OLIVEIRA, Fabio Alves Gomes e GOMES, Jacqueline de Souza. **Locke: Entre os direitos naturais e universais**. Polymatheia - revista de filosofia. Fortaleza, vol. III, Nº 4, 2007, P. 221-

236. Disponível em:

<[http://www.uece.br/polymatheia/dmdocuments/polymatheia3n4\\_locke\\_direitos\\_naturais\\_universais.pdf](http://www.uece.br/polymatheia/dmdocuments/polymatheia3n4_locke_direitos_naturais_universais.pdf)>. Acesso em: 15 jul. 2015.

OMOTE, Sadao. Perspectivas para conceituação de deficiências. *In: Revista Brasileira de Educação Especial*. Marília, v. 2, n. 4. 1996. p.127-135.

ONU. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Disponível em:

<[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2015.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Disponível em:

<[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2015.

ONU. **Programa de ação mundial para as pessoas com deficiência**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. Brasília: Corde, 1996.

ONU. [Resolução 37/52, de 03 de dezembro 1982](#). Disponível em:

<<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6>>. Acesso em: 10 de março de 2015.

COSMO, Norma Celiane. LOURENÇO, Cleide Cardoso Pardim. **O processo de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho**. Disponível em:

<<http://www.portaleducacao.com.br/Artigo/Imprimir/51245>>. Acesso em: 15 nov. 2015.

PALACIOS, Augustina. **El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Disponível em: <<http://www.cermi.es/es-ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/64/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>>.

Acesso em: 11 jun. 2015.

PESSOTTI, Isaias. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: EDUSP, 1984.

PORTAL G1. **Apenas 20% das vagas de deficientes estão preenchidas em Araraquara, SP**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/05/apenas-20-das-vagas-de-deficientes-estao-preenchidas-em-araraquara-sp.html>>. Acesso em: 5 nov. 2015.

PORTUGAL. **Decreto-lei 40/83**. Disponível em: <<http://dre.tretas.org/dre/16569/>>. Acesso em: 07/11/2015.

PORTUGAL. **Decreto-lei 299/86**. Disponível em: <<http://dre.tretas.org/dre/3838/>>. Acesso em: 07/11/2015.

PORTUGAL. **Decreto-lei 247/89**. Disponível em: <[http://www.madeira-edu.pt/Portals/7/STFIPD/PDF/DR\\_DL247\\_89.pdf](http://www.madeira-edu.pt/Portals/7/STFIPD/PDF/DR_DL247_89.pdf)>. Acesso em: 07/11/2015.

PORTUGAL. **Lei 38/04**. Disponível em: <<http://xiripitu.com.sapo.pt/Legislacao.html>>. Acesso em: 07/11/2015.

POPP, Carlyle; PARODI, Ana Cecília. O Assédio Moral e os Direitos de Personalidade do Trabalhador. *In: Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial-* v.II, 2008.

RIBEIRO, Daniela Menengoti Gonçalves. Formação da Comunidade Europeia: cristianismo e democracia na Declaração de Robert Schuman. *In: XVIII Encontro Nacional do CONPEDI, 2009, Florianópolis*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009. Disponível em: <[http://www.conpedi.org.br/anais/36/06\\_1807.pdf](http://www.conpedi.org.br/anais/36/06_1807.pdf)>. Acesso dia: 17 jul. 2015. p. 3077.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes, Pessoa com deficiência, acessibilidade e direitos humanos. *In: FERRAZ, Carolina; LEITE, Glauber, S (Coords.). Direito à Diversidade*. São Paulo: Atlas, 2015. p. 127-14.

\_\_\_\_\_. Pessoa com deficiência e o direito à educação. *Revista do Advogado*, nº 95, São Paulo: AASP, dez. 2007.

ROMANCINI, Malu. **O interconstitucionalismo para a proteção dos direitos da personalidade: uma análise a partir da américa latina**. Dissertação apresentada à UniCesumar - Centro Universitário Cesumar como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito no Mestrado em Ciências Jurídicas. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre deficiência na era da inclusão**. *Revista Nacional de Reabilitação*, 2003: p. 6-9.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Recomendações da OIT para a boa inclusão. *In: Revista Nacional de Reabilitação – REAÇÃO*. Disponível em: <<http://www.revistareacao.com.br/website/Edicoes.php?e=98&c=985&d=0>>. Acesso em: 05/02/2016.

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

SÉGUIN, Élida. **Minorias e grupos vulneráveis: uma abordagem jurídica**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SIEYÈS, Emmanuel Joseph. **A constituinte burguesa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; RUIZ, Ivan Aparecido (Orgs.). **Acesso à justiça e os direitos da personalidade**. Birigui: Boreal, 2015.

SILVA, Leda Maria Messias; FRACALOSSI, Willian. Deficiência física: acessibilidade multifacetária como direito de personalidade do trabalhador, Trabalho Publicado em **Anais do XX Encontro Nacional do COMPEDEI**, 2011. Disponível em: <<https://www.compedi.org.br/manus/arquivos/anais/XXencontro/integra.pdf>> Acesso em: 08/02/2016.

SILVA, Leda Maria Messias; PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos de personalidade**. São Paulo: LTr, 2013

SILVA, Nilson Tadeu Reis Campos. Alteridade: a identificação da diferença. *In: Direitos Culturais*: revista do programa de pós-graduação em direito -Mestrado- URI Santo Ângelo. Santo Ângelo, v. 5, n.8, p. 131-166, jan./jun. 2010.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS. Disponível em: <<http://historiadadeficiencia.blogspot.com.br/2011/04/epopeia-ignorada.html>>. Acesso em: 13 mai. 2015.

SOUZA, Arlindo Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. Brasília: Consulex, 2011.

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas**: uma revisão da literatura. *Sociologias*, Porto Alegre, ano 8, nº 16, jul/dez 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>>. Acesso em: 5 nov. 2015.

SZANIAWSKI, Elimar, **Direitos de Personalidade e sua tutela**. 2. ed. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2005.

TEIXEIRA, Rafael S.; SILVA, Nilson Tadeu R.C. Do reconhecimento do indivíduo com deficiência através do trabalho. *In: Revista Jurídica Cesumar*, Maringá: Centro Universitário de Maringá, v. 12, n. 2, p. 482 – 501. Jul./dez.2012.

TIRIO – SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMÁTICA DO RIO DE JANEIRO. **Empresas de TI encontram dificuldades para cumprir Lei de Cotas**. Disponível em: <<http://www.tirio.org.br/info/34288/empresas-de-ti-encontram-dificuldades-para-cumprir-lei-de-cotas>>. Acesso em: 5 nov. 2015.

UNIÃO EUROPEIA. **Website oficial**. Disponível em: <[http://europa.eu/about-eu/index\\_pt.htm](http://europa.eu/about-eu/index_pt.htm)>. Acesso em: 09 jun. 2015.

VIGOTSKY, Lev S., **Psicologia Pedagógica**. Trad. Paulo Bezerra: Martins Fontes, 2001.

WEBER, Roberto Oliveira. **A teoria política do reconhecimento e o estado democrático de direito**: uma abordagem a partir do pensamento de Charles Taylor. 2008. 94 p. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2008. Disponível em <[http://www.unisc.br/portal/images/stories/mestrado/direito/dissertacoes/2009/roberto\\_oliveira\\_weber.pdf](http://www.unisc.br/portal/images/stories/mestrado/direito/dissertacoes/2009/roberto_oliveira_weber.pdf)>. Acesso em: 10 fev. 2016.

XAVIER, Elton Dias. A Bioética e o conceito de pessoa: a re-significação jurídica do ser enquanto pessoa. *In: Revista Bioética* 8.2 (2009).