

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITOS
E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

LUDMILLA GOBBO SÁ CAVALCANTE

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MEIO
AMBIENTE DE TRABALHO: A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS

VITÓRIA
2020

LUDMILLA GOBBO SÁ CAVALCANTE

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MEIO
AMBIENTE DE TRABALHO: A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS**

Dissertação a ser apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu, Curso de Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV), como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito. Orientadora: Gilsilene Passon Picoretti Francischetto.

VITÓRIA
2020

LUDMILLA GOBBO SÁ CAVALCANTE

**A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MEIO
AMBIENTE DE TRABALHO: A FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória (FDV), como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito.

Aprovada em ____ de _____ de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dra. Gilsilene Passon Picoretti Francischetto
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Prof.

Prof.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por me acompanhar mais uma vez nessa importante etapa. Obrigada por me tranquilizar e me ensinar o caminho que devo seguir

A finalização deste projeto só foi possível graças ao apoio de pessoas que acreditaram e que compartilharam desse sonho. Agradeço e dedico este estudo, com especial carinho, aos meus pais, Alberto e Ana Lúcia, o apoio e o incentivo de vocês foram determinantes para que tudo se tornasse possível; aos meus irmãos, Caroline e Matheus, pelos constantes incentivos que estimulam seguir em frente; aos meus tios, Luciene e Getúlio, que com carinho incondicional me acolheram, de forma tão especial e que, com tamanha compreensão, aos familiares e amigos, que entenderam as minhas ausências nos agradáveis encontros para que pudesse me dedicar aos estudos.

Agradeço à minha querida orientadora Prof^a. Dr^a Gilsilene Passon, por acreditar neste projeto e por compartilhar ensinamentos que foram valiosos para a consecução deste trabalho. A sua competência e dedicação tornaram o caminho bem mais leve. Tenho uma admiração profunda por você. A sua forma entusiasmada e apaixonada pela pesquisa é inspiradora.

Agradeço aos queridos professores do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Faculdade de Direito de Vitória pelos ensinamentos e pela paciência nesses dois anos, em especial à Prof^a. Dr^a. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer, a quem sempre serei grata.

Agradeço aos amigos do Mestrado, em especial, Ingrid Tassar, Larissa Malacarne, Larissa De Biase, Isabella Grobério e Victor Schiavo, compartilhar ideias e desfrutar da companhia de vocês deixou esse caminho muito mais agradável e leve. Aos membros da banca que aceitaram o convite para participar da minha defesa e acreditarem na minha pesquisa. Meus sinceros agradecimentos.

"[...] temos o direito a ser iguais quando a diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades."

Boaventura de Sousa Santos.

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo analisar possíveis incentivos à qualificação profissional da pessoa com deficiência, bem como discutir mudanças estruturais no âmbito da admissão, à medida que são observados aspectos negativos no cotidiano empresarial, sobretudo no que se refere à contratação desse grupo. O trabalho, aliado a outros fatores, torna-se instrumento relevante para a independência, autonomia e crescimento social do indivíduo. Contudo, ao longo da história, o ingresso da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho tem encontrado diversos empecilhos, principalmente em razão da estrutura de padronização dos comportamentos humanos, muito embora a diferença seja uma característica peculiar de cada indivíduo. Assim, as pessoas com deficiência por não se encaixarem nos padrões de normalidade estabelecidos no contexto social foram submetidas a um opressivo processo de exclusão social e de segregação. Na tentativa de superar este quadro, o modelo social, por exemplo, representa um importante avanço, à medida que a deficiência se torna parte da diversidade humana. Em que pese esta mudança interpretativa, a deficiência ainda é relegada à invisibilidade social. Por isso, a oportunidade de trabalho se apresenta como uma possibilidade de a pessoa com deficiência interagir com outros profissionais, além de ser um caminho para a autonomia e independência. Versando sobre essa temática, a pesquisa desenvolvida neste trabalho busca compreender os benefícios que o acesso ao trabalho traz para a sociedade em geral, tendo em vista que a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito laboral abrange o reconhecimento da cidadania plena e não apenas o cumprimento das obrigações sociais.

Palavras-chaves: Diversidade; Inclusão; Função Social; Responsabilidade Social.

ABSTRACT

This research aims to analyze possible incentives for the professional qualification of people with disabilities, as well as to discuss structural changes in the scope of admission, as negative aspects are observed in the business routine, especially with regard to the hiring of this group. Work, combined with other factors, becomes a relevant instrument for the individual's independence, autonomy and social growth. However, throughout history, the entry of people with disabilities into the work environment has encountered several obstacles, mainly due to the standardization structure of human behaviors, although the difference is a peculiar characteristic of each individual. Thus, people with disabilities because they do not fit the standards of normality established in the social context were subjected to an oppressive social process of exclusion and segregation. In an attempt to overcome this situation, the social model, for example, represents an important advance, as disability becomes part of human diversity. Despite this interpretative change, disability is still relegated to social invisibility. Therefore, the job opportunity presents itself as a possibility for people with disabilities to interact with other professionals, in addition to being a path to autonomy and independence. Addressing this theme, the research developed in this work seeks to understand the benefits that access to work brings to society in general, considering that the inclusion of people with disabilities in the workplace encompasses the recognition of full citizenship and not just compliance of social obligations.

Keywords: Diversity; Inclusion; Social role; Social responsibility.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CADEF – Cadastro Unificado de Dados das Pessoas com Deficiência do Estado do Espírito Santo.

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

ONU – Organização das Nações Unidas

RES – Responsabilidade Social das Empresas

TAC – Termos de Ajustamentos de Condutas

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UPIAS – Union Physical Impairment Against Segregation

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 A TRAJETÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: OS MUROS CONSTRUÍDOS PELA SOCIEDADE.....	14
1.1 A TENSÃO MODERNA ENTRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DIFERENÇA.....	14
1.2 A INVISIBILIDADE SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	25
1.3 AS TENTATIVAS NORMATIVAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	31
1.4 A EXCLUSÃO DA ESCOLA E DO TRABALHO.....	40
2 A NECESSIDADE DE APROXIMAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO.....	51
2.1 AÇÕES AFIRMATIVAS TENDENTES À INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	51
2.2 AS DIFICULDADES NO PROCESSO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL.....	63
2.3 OS MECANISMOS EXISTENTES PARA A CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	70
3 A CONSTRUÇÃO DE PONTES PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL: A EMPRESA COMO PROTAGONISTA.....	77
3.1 RESSIGNIFICAÇÃO DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA.....	77
3.1.1 CADEF: uma experiência de inclusão.....	84
3.2. ELEMENTOS FUNDAMENTAIS PARA UMA PRÁTICA INCLUSIVA NO TRABALHO.....	89
3.3. RESPONSABILIDADE SOCIO-AMBIENTAL DAS EMPRESAS E O SEU PAPEL NA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS.....	112

INTRODUÇÃO

O cenário de discriminação, exclusão e marginalização ainda é uma marca presente na vida das pessoas com deficiência, em diversos segmentos sociais, inclusive, no âmbito do trabalho. Isso ocorre, principalmente em razão do estigma de que a deficiência está relacionada à incapacidade para o trabalho.

Esta discriminação referente ao trabalho se traduz em diversos obstáculos para a inclusão da pessoa com deficiência, pois, além de comprometer os recursos financeiros para subsistência, também reflete negativamente nas questões psicológicas do indivíduo com deficiência, dada a relevância do trabalho para a autoestima, autonomia e independência.

Neste contexto, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um dos grandes desafios da sociedade moderna. A pauta da inclusão se deve sobretudo aos movimentos de resistência e avanços pela garantia universal de direitos iguais aos cidadãos.

O ordenamento jurídico brasileiro, por sua vez, introduziu o sistema de cotas para incentivar a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, diante da longa trajetória de exclusão destas pessoas, contudo, mostrou-se insuficiente, pois a discriminação ainda é um obstáculo a ser superado, apesar da reserva legal. Por outro lado, a Lei Brasileira de Inclusão, Lei n. 13.146/2015, busca regular o cumprimento do direito vigente.

O direito ao trabalho, como direito fundamental e imprescindível, parece, muitas vezes, sem eficácia, à medida que, o direito, ao mesmo tempo, que legitima não oferece meios para realizar o acesso a ele. De qualquer modo, não há como negar que a inclusão ao mercado de trabalho é determinante na conquista da independência e da sociabilidade da pessoa com deficiência, razão pela qual a busca por um ambiente de trabalho que inclua todos os tipos de deficiência representa um ideal almejado pela sociedade contemporânea.

Neste sentido, o propósito da inclusão da pessoa com deficiência no âmbito laboral compreende o reconhecimento da cidadania plena e não apenas o cumprimento das obrigações sociais. Ocorre que, no plano fático, observa-se aspectos desfavoráveis em relação as políticas de inclusão, sobretudo por causa da conduta adotada, em geral, por muitos empregadores, no Brasil, que insistem em contratar profissionais com deficiência tão somente no intuito de cumprir a legislação de cotas.

O empregador, de certa forma, em muitos casos, assume uma visão reducionista acerca da inclusão do profissional com deficiência, por não conseguir reconhecer os benefícios dessa contratação tanto para a empresa quanto para a sociedade, de modo que, em grande parte, os empecilhos são originados pela falta de informação e de preparo da sociedade em lidar com a pessoa com deficiência.

Para superar o histórico de marginalização e exclusão deste grupo especialmente no âmbito do trabalho, a temática acerca da inclusão do profissional com deficiência merece uma atenção especial por parte das instituições empresarias no Brasil. Assim, a aplicação de medidas alternativas, como, por exemplo, a introdução de programas de qualificação de mão de obra ofertados pelo empregador como requisito para admissão representa uma importante iniciativa para combater a desigualdade no ambiente de trabalho.

Um dos grandes desafios para a inclusão da pessoa com deficiência se refere tanto à educação básica, quanto à capacitação profissional. Isto porque, a ausência de qualificação profissional está diretamente relacionada com a escolarização que, por sua vez, se esta for baixa, provavelmente, a remuneração salarial também será. Esse cenário favorece a exclusão das pessoas com deficiência dos recursos da sociedade e, por conseguinte, reforça o estigma da deficiência.

Com efeito, este trabalho surge da necessidade de compreender a importância de adequar a capacitação das pessoas com deficiência às demandas das empresas, de modo a criar mecanismos que possibilitem um ambiente de trabalho agradável e inclusivo, visto que é nele que as pessoas passam a maior parte do seu dia.

A pesquisa, nesse caminho, pretende analisar o despreparo das empresas em garantir acessibilidade e adaptação da pessoa com deficiência ao ambiente de trabalho, a fim de responder ao seguinte questionamento: a criação de um programa de capacitação de mão-de-obra para pessoas com deficiência pode contribuir para a efetivação da função socioambiental da empresa?

Com vistas à realização deste estudo, utiliza-se de pesquisa bibliográfica, pelo método dedutivo, no intuito de compreender a função social da empresa e possíveis incentivos à qualificação profissional da pessoa com deficiência. Em um primeiro momento, há análises críticas acerca da tensão entre igualdade e diferença, pois não há como negar que existe uma sociedade, em diferentes espaços sociais, criando uma estratificação social entre os iguais e os diferentes, por critérios variados. Para superar esse cenário, buscou-se algumas tentativas normativas de inclusão, como se verá no presente trabalho.

Utiliza-se como fio condutor algumas das construções teóricas do sociólogo Boaventura de Sousa Santos, dentre as quais, cita-se o pensamento abissal e a sociologia das ausências. As contribuições do mencionado autor proporcionam uma compreensão crítica acerca da segregação de certos grupos ao referir-se às linhas radicais que dividem a realidade social em dois universos, o do lado de cá da linha, onde predomina o contrato social, com a forte presença de direitos e, por sua vez, o lado de lá, em que prevalece a lógica da apropriação e violência, em que grupos desfavorecidos socialmente são invisibilizados.

Na segunda parte do trabalho, questões relativas à falta de oportunidades e os impedimentos ao ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são analisadas. Por outro lado, são verificados os empecilhos nos processos de inclusão das pessoas com deficiência, dentre eles, a capacitação e, por conseguinte, os mecanismos existentes para a preparação das pessoas com deficiência a fim de combater a invisibilização.

O terceiro e último capítulo demonstra a necessidade de ofertar às pessoas com deficiência uma prática inclusiva no trabalho, a partir da noção de inclusão, pois o que costuma ocorrer é tão somente a inserção dessas pessoas. Para destacar o objeto de

estudo do capítulo, será tratada a falta de capacitação profissional como um dos grandes entraves à inclusão da pessoa com deficiência no ambiente laboral, mas que pode ser atenuado por meio da criação de programa de incentivo de mão-de-obra, como o Cadastro Unificado de Dados das Pessoas com Deficiência do Estado do Espírito Santo.

1 A TRAJETÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: OS MUROS CONSTRUÍDOS PELA SOCIEDADE

1.1 A TENSÃO MODERNA ENTRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E DA DIFERENÇA

A inclusão das pessoas com deficiência na sociedade é uma questão de extrema urgência, sobretudo em razão da história de marginalização e exclusão social sofrida por essas pessoas. As políticas públicas devem ser destinadas a um ambiente de trabalho comprometido com as diferenças culturais e profissionais para combater esse histórico tão desfavorável.

O mercado de trabalho, ao longo dos anos, não foi ocupado pelas pessoas com deficiência, pois o modelo estigmatizado utilizado pela sociedade de que essas pessoas não possuem condições para exercer atividade profissional predominou no imaginário coletivo. Somado a isso, o Estado não se preocupou em oferecer igualdade de condições e ensino de qualidade para o exercício de um trabalho produtivo e qualificado. Neste sentido, o presente capítulo pretende demonstrar a importância da inclusão social das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

Ocorre que, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro ainda está vinculada ao trabalho por conta própria, seja informalmente ou de maneira formal no seu próprio negócio, sendo que na maioria das vezes para complementar o valor da aposentadoria ou pensão, pois somente a lei de cotas não conseguiu garantir a inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho nacional. (THOMASI; TEIXEIRA; RIBEIRO; BARBOSA, 2020).

Feitas essas considerações, o desafio será analisar o princípio da igualdade e sua proteção histórica, a fim de assimilar as distorções, muitas vezes, aplicadas pela própria lei. Assim, importante tecer alguns comentários acerca dos princípios jurídicos.

Em decorrência da relevância jurídico e social do tema, compreender os valores éticos, políticos e morais no âmbito do direito é fundamental, mesmo porque a inclusão

social das pessoas com deficiência no âmbito das relações de trabalho é um dos passos necessários à garantia do princípio da dignidade humana. Os princípios, nesta perspectiva, representam a origem do arcabouço jurídico, os quais “[...] são conteúdos primários diretores do sistema jurídico-normativo fundamental de um Estado. Dotados de originalidade e superioridade material sobre todos os conteúdos que formam o ordenamento constitucional [...]”. (ROCHA, 1994, p. 25).

Desta forma, os princípios, no ordenamento jurídico, correspondem a base para aplicação da lei, o que garante a fundamentação para interpretação do direito. Por outro lado, as regras também compõem o sistema normativo, mas em uma outra dimensão. Para diferenciar os princípios e as regras, destaca-se as propostas de Ronald Dworkin:

[...] os princípios possuem uma dimensão que as regras não têm – a dimensão de peso ou importância. Quando os princípios se inter cruzam (por exemplo, a política de proteção aos compradores de automóveis se opõe aos princípios de liberdade de contrato), aquele que vai resolver o conflito tem de levar em conta a força relativa de cada um. Esta não pode ser, por certo, uma mensuração exata e o julgamento que determina que um princípio ou uma política particular é mais importante que a outra frequentemente será objeto de controvérsia. Não obstante, essa dimensão é uma parte integrante do conceito de um princípio, de modo que faz sentido perguntar que peso ele tem e o quão importante ele é. (DWORKIN, 2007, p. 42-43).

Como se observa, o fundamento de Dworkin está baseado na melhor interpretação das questões sociais, o que pressupõe uma diferença de estrutura entre princípios e regras. Significa dizer que os princípios se direcionam na orientação de uma decisão, na proporção da valoração, ao passo que as regras estabelecem resultados, na medida da validade.

Em suma, segundo Dworkin “[...] dado os fatos que uma regra estipula, então ou a regra é válida, e neste caso a resposta que ela fornece deve ser aceita, ou não é válida, e neste caso em nada contribui para a decisão”. Já no que se refere aos princípios “a dimensão do peso ou importância”, torna-se relevante. Portanto, “quando os princípios se inter cruzam [...], aquele que vai resolver o conflito tem de levar em conta a força relativa de cada um”. (DWORKIN, 2010, p. 39-42).

Sob essa perspectiva, não se pode negar a importância da tese de Dworkin na compreensão do sistema normativo de aplicação de princípios e regras na prática cotidiana do Direito.

Importante frisar, desde logo, que o primeiro grande pensador a trazer a concepção da igualdade em relação ao homem em sociedade foi Platão, a partir da análise da desigualdade natural dos seres humanos. Com a crença de que uns haviam nascido para comandar (virtude/conhecimento) e outros para obedecer (vício/ignorância), o tema da igualdade dos seres humanos estava em debate nos escritos de Platão, e posteriormente, de Aristóteles. A convicção de desigualdade natural, perpassada à desigualdade social, representava o início do pensamento e da escrita acerca da igualdade e, conseqüentemente, da desigualdade. (BITTAR; ALMEIDA, 2010, p. 111).

É evidente que a noção de igualdade perpassa pelas transformações de cada época, à medida que o seu próprio conceito se modifica ao longo do tempo. Na Antiguidade Clássica, por exemplo, predominava a desigualdade natural, pois não havia instrumentos normativos para concretizar no plano fático a igualdade.

A compreensão do princípio da igualdade é complexa, pois a sua análise depende do momento histórico e da sua conseqüente evolução ao longo do tempo. A igualdade, tal como conhecemos atualmente, só foi alcançada pelas lutas sociais e movimentos revolucionários, o que resultou nos instrumentos jurídicos atuais:

[...] a sociedade cunhou-se ao influxo de desigualdades artificiais, fundadas, especialmente, nas distinções entre ricos e pobres, sendo patenteada e expressa a diferença e a discriminação. Prevaleram, então, as timocracias, os regimes despóticos, asseguraram-se os privilégios e sedimentaram-se as diferenças, especificadas em leis. As relações de igualdade eram parcas e as leis não as relevavam, nem resolviam as desigualdades. (ROCHA, 1990, p. 35).

A ideia de desigualdade prevaleceu na história da humanidade, à medida que o próprio ordenamento jurídico validava essa situação, de modo que apenas alguns grupos desfrutavam de privilégios. O regime político sustentado por cada período determinava as diferenças permitidas, a partir de seus interesses.

Essa conjuntura começou a se modificar a partir da Revolução Francesa de 1789, que representou um marco na consolidação dos direitos universais em dimensão internacional, baseado nos ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, sendo a referência mais importante para introdução do princípio da igualdade no pensamento mundial. Neste processo, juntamente com a Revolução Francesa, as revoluções burguesas:

[...] estabelecem-se as Cartas Constitucionais, que se opõem ao processo de normas difusas e indiscriminadas da sociedade feudal e às normas arbitrárias do regime monárquico ditatorial, anunciando uma relação jurídica centralizada, o chamado Estado de Direito. Este surge para estabelecer direitos iguais a todos os homens, ainda que perante a lei, a acenar com o fim da desigualdade a que os homens sempre foram relegados. Assim, diante da lei, todos os homens passaram a ser considerados iguais, pela primeira vez na história da humanidade. Esse fato foi proclamado principalmente pelas constituições francesas e norte americana, e reorganizado e ratificado, após a II Guerra Mundial, pela Organização das Nações Unidas (ONU), com a Declaração Universal dos Direitos dos Homens e 1948. (COVRE, 1993, p. 17).

A nova percepção de igualdade é fortalecida pelas revoluções, que universaliza os direitos sociais e passa inspirar as Constituições dos países democráticos no cenário mundial. Com a Revolução Francesa surge a Declaração Universal dos Direitos dos Homens em 1948, nesse período os direitos individuais se destacaram, de modo que a igualdade predominava em seu aspecto formal.

Tal ordem inaugura um Estado Liberal centrado em um mercado natural, baseado na realização de interesses individuais sem amarras, em substituição a um mercado artificial, repleto de restrições sobre a produção e marcado pela insegurança gerada pelo poder do soberano. (MOREIRA, 1973, p. 74).

Um dos pontos centrais da Revolução Francesa refere-se à limitação do poder soberano, o que culminou no Estado Liberal, ou seja, as intervenções estatais deveriam ser mínimas. Nesse modelo predominava a igualdade formal, liberdade contratual e a liberdade econômica, mas esse período entrará em declínio a partir de 1880, uma vez que o espírito liberal será abalado pela Primeira Guerra Mundial, momento em que já começa a existir uma forte tendência ao Estado do Bem-Estar (LASKI, 1973, p. 172).

Assim, instaura-se a crise do Estado Liberal, pois esse modelo não se sustentava mais, à medida que as desigualdades e injustiças sociais se tornavam mais acentuadas. Desta forma, seria necessário um Estado que garantisse o bem-estar social da sociedade.

Em relação às críticas ao liberalismo, centravam-se a garantia à burguesia um domínio quase total dos bens de produção e das riquezas em geral, ao mesmo tempo em que deixava o proletariado com o mínimo necessário para uma pequena subsistência. (LASKI, 1973, p. 172).

Com o crescimento da dimensão das empresas, pelo processo de concentração do capital e ao progresso técnico, há uma mudança na estrutura social, pois as massas passavam a reivindicar direitos trabalhistas, previdenciários e sociais em geral (BONAVIDES, 2007, p. 186). Há, portanto, a necessidade de intervenção e regulação do Estado no mercado econômico, bem como na ordem social, o que representou um momento de ruptura do Estado Liberal.

Por outro lado, o fortalecimento das organizações operárias elevou a questão dos direitos sociais à categoria da plena participação política dos vários segmentos da sociedade (REGONINI, 1983, p. 416). Neste contexto, surge o Estado Social, decorrente dos movimentos populares e das crises econômicas. A partir desse novo modelo, o Estado passa a intervir nas questões sociais para garantir direitos e vida digna aos cidadãos, logo, a igualdade assume um caráter material.

De qualquer modo, importante frisar que a qualificação Social se refere “à correção do individualismo clássico liberal pela afirmação dos chamados direitos sociais e realização de objetivos de justiça social” (SILVA, 1999, p. 119). Assim, o Estado de bem-estar Social inicia um novo período de adaptação da sociedade. A efetivação da justiça social buscava se concretizar pela realização da igualdade material, concebida pelo novo Estado:

Há no quadro do pluralismo democrático uma concepção de Estado Social que faz da igualdade e da justiça social postulados de criação e sustentação de um modelo de veras humano de convivência, assentado sobre as conquistas básicas e reais no terreno da educação, saúde, da previdência, da garantia social, [...] um regime que faça portanto a paz social prosperar e

a estabilidade reinar no universo de conflitos, até ontem aparentemente inarredáveis fora das soluções ditatoriais e revolucionárias. (BONAVIDES, 2012, p. 383).

O combate às desigualdades passa a ser uma prioridade, pois não basta permitir que as pessoas sejam livres e tenha direitos iguais, é necessário dar a elas condições para se desenvolverem. O direito à igualdade se apresentava em um contexto que se pretendia diminuir as desigualdades existentes na esfera econômica e social. Nessa perspectiva material, as normas passaram a ser editadas no sentido de promover a equiparação dos indivíduos nas diversas situações da vida cotidiana, pela intervenção do Estado.

Desta forma, verifica-se que o novo Estado Social está centrado no sujeito de direito individualizado, singular, concreto, dotado de características que o distinguem dos demais. Não mais se apontava o indivíduo genérica e abstratamente, como fazia a igualdade puramente formal do Estado Liberal, mas sim o indivíduo especificado, de forma a considerar as categorias relativas a sexo, idade, etnia, raça etc. (PIOVESAN, 1998, p. 130).

A igualdade, puramente formal, típica do Estado Liberal, não atendia aos anseios da sociedade, ao passo que se desejava a igualdade material, que poderia ser concretizada, em tese, pelo respeito as características de cada indivíduo. Neste aspecto, no modelo liberal não havia a preocupação com a isonomia jurídica, a igualdade era desfrutada apenas pelas classes dominantes, que exerciam influência na elaboração das leis e, conseqüentemente, conseguiam defender seus interesses.

Não obstante, o modelo de Estado Social não excluiu as conquistas do Estado Liberal, mas os incorporou e os complementou com os direitos sociais. Logo, deve-se buscar equilibrar os direitos e as liberdades individuais com os direitos sociais, de modo a “articular igualdade ‘jurídica’ (à partida) com igualdade social (à chegada) e segurança jurídica com segurança social” (MIRANDA, 1997, p. 96).

Não se pode perder de vista que desde o início do Estado Social até os dias atuais ocorreram transformações significativas, seja pela mudança de atribuições do próprio

Estado, seja pelas crises e mudanças ocorridas na sociedade. Desse modo, cada modelo de Estado passa por transformações, crises e diversos conflitos.

Assim, pode-se afirmar que o Estado Democrático de Direito corresponde a evolução do Estado Liberal ao Estado Social e assim por diante, nesse modelo, há “um elemento revolucionário de transformação do ‘status quo’”. (SILVA, 1999, p. 123), o que pressupõe a percepção da igualdade voltada para a execução dos mecanismos legais, de modo a reconhecer as diferenças individuais de cada um.

As características físicas, sociais e culturais que cada um apresenta os diferencia das demais pessoas, portanto, a diversidade é inerente ao ser humano. Diante dessa variedade, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art. 5º, institui a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. (BRASIL, 2020). O princípio constitucional da igualdade pressupõe a igualdade de direitos e oportunidades, sem qualquer distinção, aos cidadãos, vedadas diferenciações que afrontem os valores do texto constitucional.

Neste aspecto, a cada modificação na estrutura vigente se inicia um novo paradigma a ser compreendido e ultrapassado. Segundo Thomas Kuhn, paradigmas compreendem “[...] as realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência”. (KUHN, 2001, p. 13). Assim, a cada momento da história as narrativas sociais precisam ser reformuladas para se adequar à realidade posta.

Desta forma, a Carta Constitucional fundamentada no paradigma do Estado Democrático de Direito, no inciso IV, do art. 3º, estabelece como objetivos fundamentais da República “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 2020).

A Constituição de 1988, sob o paradigma do Estado Democrático de Direito, nas palavras de Marcelo Andrade de Oliveira Cattoni (2006, p. 321), deve ser analisada:

[...] da perspectiva de um processo constituinte permanente de aprendizado social, de cunho hermenêutico-crítico, aberto ao longo do tempo histórico, que atualiza, de geração em geração, o sentido performativo do ato de fundação em que os membros do povo se comprometem, uns com os outros, com o projeto de construção de uma república de cidadãos livres e iguais.

O paradigma do Estado Democrático de Direito é, portanto, resultado da complexidade das sociedades, que representam diferentes visões e perspectivas de mundo no mesmo contexto. Assim, o respeito às diferenças deve ser requisito para uma sociedade fundada na igualdade e liberdade.

O direito à diferença é reconhecido na Constituição de 1988, através da ampliação do sentido da igualdade. Acerca do assunto, Ingo Sarlet (2012, p. 211) ressalta:

De acordo com o princípio da universalidade, todas as pessoas, pelo fato de serem pessoas são titulares de direitos e deveres fundamentais, o que, por sua vez, não significa que não possa haver diferenças a serem consideradas, inclusive, em alguns casos, por força do próprio princípio da igualdade, além de exceções expressamente estabelecidas [...].

A ampliação do princípio constitucional da igualdade abarca o direito à diferença, à medida que visa ultrapassar a formalidade do texto para alcançar a realidade social com suas diversas peculiaridades, no intuito de identificar as diferenças e conciliá-las a partir de uma abertura interpretativa.

O texto constitucional precisa ser capaz de oferecer soluções concretas e legítimas para os problemas sociais, razão pela qual não pode ser analisado como um sistema fechado de regras. O caráter plural e complexo da sociedade moderna não comporta interpretações engessadas do comando constitucional, as diferenças devem ser compreendidas em seu aspecto particular.

Seguindo essa linha, o pressuposto da igualdade de que “todos os homens nascem iguais” depende de uma ampliação interpretativa que enfatize as similaridades a partir das diferenças:

Sem dúvida, não se trata tanto do fato de todos os seres humanos compartilharem certas características em comum, mas sim da proposição contrafactual de que todos os seres humanos são iguais enquanto agentes

morais, que constitui a espinha dorsal do universo normativo associado ao constitucionalismo. (ROSENFELD, 2003, p. 64).

A construção da identidade de cada indivíduo demanda o respeito à diferença, por isso o texto constitucional deve introduzir as diferenças, pela contextualização, a fim de evitar a submissão de uns aos outros dentro dele. Assim, a tensão entre igualdade e diferença é afastada quando são proporcionadas igualdade de oportunidades aos indivíduos.

O fato é que o princípio constitucional da igualdade precisa ser aplicado em conformidade com outros princípios, conforme o objeto em análise. Se a intenção é reduzir as desigualdades socioeconômicas, deve-se conciliar a manutenção da diferença com a promoção da igualdade de oportunidades.

Ao discorrer sobre a igualdade na diferença, Boaventura de Sousa Santos (2010, p. 313) ensina que:

Há que buscar uma nova articulação entre políticas de igualdade e políticas de identidade. Antes de mais, há que reconhecer que nem toda a diferença é inferiorizada. E, por isso, a política de igualdade não tem de se reduzir a uma norma identitária única. Pelo contrário, sempre que estamos perante diferenças não inferiorizadoras, a política de igualdade que as desconhece ou descaracteriza, converte-se contraditoriamente numa política de desigualdade. Uma política de igualdade que nega as diferenças não inferiorizadoras é, de fato, uma política racista. Como vimos, o racismo, tanto se afirma pela absolutização das diferenças não inferiorizadoras. Uma política de igualdade genuína é a que permite a articulação horizontal entre identidades discrepantes e entre diferenças em que elas assentam.

As premissas do sociólogo Boaventura de Sousa Santos estão voltadas à questão da articulação entre igualdade e diferença, ou seja, da passagem da afirmação da igualdade ou da diferença para a da igualdade na diferença. Não se trata de, para afirmar a igualdade, negar diferença, muito menos de uma visão relativizada da igualdade.

Boaventura de Sousa Santos (2010, p. 313) reconhece a existência de diferenças não inferiorizadoras, a partir da relação dessas diferenças com a igualdade:

Daí, o novo meta-direito intercultural que, em meu entender, deve presidir a uma articulação pós-colonial e multicultural das políticas de igualdade e de

identidade: temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza.

Para desconstruir certos padrões de normalidade, o princípio da igualdade precisa estar alinhado com o direito à diferença. Logo, afastar rótulos e padrões convencionados requer uma ressignificação do que é ser diferente.

Antes de tudo, a igualdade precisa reconhecer as diferenças e, por sua vez, as diferenças não devem alimentar ou reproduzir as desigualdades. A questão que se coloca é o enfrentamento da desigualdade que inferioriza, além do combate a imposição da igualdade. Esse cenário retira e exclui as marcas individuais de cada um, como também perpetua as desigualdades inferiorizantes.

O caminho mais viável para reduzir as disparidades no meio social seria a desconstrução do pensamento que coloca a diferença em uma posição de inferioridade, à qual é construída socialmente. Os critérios utilizados para classificar e hierarquizar as pessoas é realizado pelos “padrões de normalidade” instituídos.

O processo de desconstrução representa uma das formas de evidenciar a identidade e a diferença. É como bem afirma Gilsilene Passon Picoretti Francischetto (2017, p. 276):

O processo de desconstrução que aqui se propõe tem por finalidade tornar mais evidentes os critérios que foram eleitos por pessoas ou grupos para hierarquização de determinadas identidades criando um raciocínio dicotômico entre nós e eles (os diferentes). É por meio da representação, entendida como sistema de atribuição de significados, que a identidade e a diferença passam a ganhar força.

Para que o padrão de normalidade convencional seja reformulado no sentido de respeitar as diferentes características, as discussões críticas sobre esse tema devem ser evidenciadas em relação ao apoio e a abertura que apenas um modelo de característica tem no espaço social. A problematização é para enxergar os diferentes perfis existentes em uma sociedade complexa, mas não para oprimir quem se insere no padrão de normalidade.

Assim, a análise das diferenças quanto a algo hierarquicamente inferior deve ser enfrentada, se pretendemos evoluir para uma sociedade mais igualitária e que esteja preocupada em incluir as pessoas que não se inserem no padrão de “normalidade convencional”.

E, neste caminho, Boaventura de Sousa Santos (2010, p. 283) comenta sobre os extremos perigosos na qual a modernidade se apoiou:

A negação das diferenças opera segundo a norma da homogeneização que só permite comparações simples, unidimensionais (por exemplo, entre cidadãos), impedindo comparações mais densas ou contextuais (por exemplo, diferenças culturais), pela negação dos termos de comparação. Pelo contrário, a absolutização das diferenças opera segundo a norma do relativismo que torna incomparáveis as diferenças pela ausência de critérios transculturais.

Na visão do sociólogo, o sistema de desigualdade e de exclusão nas sociedades opera pela gestão controlada, o que significa dizer que descaracteriza as diferenças culturais e identidades, bem como pela absolutização das diferenças, através da norma da homogeneização, associada a imposição de padrões de comportamento e de atributos físicos.

Desta forma, o princípio constitucional da igualdade, que vincula o legislador, não pode ser entendido em sentido individualista. Isso, pois, não recomenda o tratamento de todos de forma exatamente igual, genérica e abstratamente, em todos os aspectos, pois as diferenças particulares de cada grupo de indivíduos devem ser respeitadas. Logo, a igualdade deve ser entendida de forma relativa, para viabilizar tratamentos distintos para casos distintos. (SILVA, 2001, p. 215).

Com efeito, em busca de um ambiente de trabalho que inclua os mais diversos perfis culturais e profissionais, é necessário desconstruir e esclarecer estereótipos e preconceitos presentes nas narrativas construídas socialmente relacionadas a diferentes grupos, sobretudo das pessoas com deficiência, como se pretende discutir a seguir.

1.2 A INVISIBILIDADE SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Apesar das diferenças e particularidades inerentes a cada indivíduo, todos precisam desfrutar de uma vida digna, mas para isso são necessárias condições propícias e igualdade de oportunidades.

Ocorre que, a ausência dessas condições leva à invisibilidade nos espaços sociais de alguns grupos, como, por exemplo, as pessoas com deficiência, que sofrem com o tratamento dispensado a elas, no decorrer da história, em razão dos preconceitos e estereótipos de incapacidade.

As pessoas com deficiência, ao longo da trajetória da humanidade, foram tratadas como “inválidos”, “incapazes”, “excepcionais” e “pessoas deficientes”, pois a situação de estigmatização era comum nas diversas civilizações antigas. (SASSAKI, 2003, p. 1236).

Em contrapartida, há relatos de que no Egito Antigo as pessoas com deficiência não sofriam discriminação. As artes, os túmulos, os papiros e as múmias revelam que a deficiência não impedia as mais diversas atividades desenvolvidas pelos egípcios, sendo que as pessoas com deficiência se integravam nas diversas camadas sociais. (GUGEL, 2007, p. 2).

Por sua vez, na Grécia Antiga as pessoas com deficiência eram sacrificadas ou abandonadas. De acordo com a crença da sociedade grega, especialmente em Atenas, as crianças deficientes iriam sobreviver a depender da vontade dos deuses, como relata Otto Marques da Silva (1986, p. 126).

[...] quando nascia uma criança, o pai realizava uma festa conhecida como amphidromia. [...] os costumes exigiam que ele tomasse a criança em seus braços, dias após o nascimento, e a levasse solenemente à sala para mostrá-la aos parentes e amigos e para iniciá-la no culto dos deuses. A festa terminava com banquete familiar. Caso não fosse realizada a festa, era sinal de que a criança não sobreviveria. Cobia, então ao pai o extermínio dos próprios filhos.

Seguindo essa linha, Grécia e Roma aproximavam-se no que se refere ao infanticídio. (FRANÇA, 2014, p. 207). Desta forma, importante notar como a história antiga combatia e recriminava a deficiência.

Naquele contexto, o infanticídio pode ser o maior indicativo de como a deficiência era compreendida e combatida. Em Esparta, os imaturos, os fracos e os defeituosos eram propositalmente eliminados. Consta que os romanos descartavam-se de crianças deformadas e indesejadas em esgotos localizados, ironicamente, no lado externo do Templo da Piedade. (FRANÇA, 2014, p. 107).

Desta forma, a criança que apresentava alguma deformidade, de acordo com a concepção da sociedade da época, deveria ser abandonada ou descartada, pois seria a melhor medida a ser tomada para aquela criança, não importando a maneira como se daria tal eliminação.

Sob o fundamento de uma perspectiva de piedade, as crianças deficientes eram dizimadas, pois acreditava que a morte colocaria fim ao sofrimento daquele indivíduo deficiente, ou também uma perspectiva utilitarista, uma vez que o indivíduo deficiente, na lógica da guerra, nada tem a contribuir. (FRANÇA, 2014, p. 107). Verifica-se, portanto, que a deficiência na Antiguidade era analisada a partir do enfoque da tragédia e da fatalidade.

Sob o ponto de vista deste período, a deficiência era compreendida como algo relacionado a punição divina ou ao misticismo. As explicações, portanto, eram orientadas pela vontade divina ou pelo destino, sendo a deformidade um problema intrínseco ao indivíduo.

A percepção sobre a pessoa com deficiência começou a se modificar com o advento do cristianismo, cuja doutrina está alicerçada na caridade, perdão, humildade e amor ao próximo, conforme expõe Rosanne de Oliveira Maranhão (2005, p. 25):

[...] baseava-se na caridade – virtude que tinha como base o sentimento de amor ao próximo, o perdão, a humildade e a benevolência – conteúdo este pregado por Jesus Cristo e que, cada vez mais, conquistava sobremaneira os desfavorecidos. Entre estes estavam aqueles que eram vítimas de doenças crônicas, defeitos físicos e mentais.

Assim, o Novo Testamento rompe com a identificação entre pessoa, deficiência e defeito intrínseco. Nessa nova fase, o deficiente torna-se objeto da caridade dos demais membros da comunidade. Inclusive, o infanticídio, que era comum nas sociedades primitivas e na Grécia Antiga, deixa de ser adequado no modo cristão. (FRANÇA, 2014, p. 107).

O avanço da ciência, do reconhecimento do valor humano e o rompimento das crenças divinas como mediador da vida social, na modernidade, surge um novo modo de pensar que “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, 1986, p. 226).

Uma mudança efetiva passa a acontecer no século XIX, quando a medicina assume a competência para abordagem da deficiência. Surge o que se denomina de saber biomédico ou modelo biomédico da deficiência, ou seja, a centralização dos estudos acerca da deficiência nas ciências médicas. Algumas características, portanto, podem ser reconhecidas no cerne do saber biomédico da deficiência. A primeira delas é a identificação entre lesão e deficiência. Logo, para os teóricos positivistas que trabalham a temática, deficiente é aquele cujo corpo possui algum tipo de lesão: corpos lesionados são corpos deficientes (DINIZ, 2007, p. 23).

Assim, compreende-se por lesão qualquer alteração corporal ou mental que impossibilite ou dificulte determinada pessoa de hábitos cotidianos comuns. Tais quais a paralisia, a cegueira, a surdez, a incapacidade cognitiva, etc. A partir desta percepção, a lesão seria necessariamente a causa da deficiência. (DINIZ, 2007, p. 42). Para esse modelo, a deficiência representa uma ideia de inadequação, de modo que exclui fatores psicológicos e sociais.

É evidente que o modelo biomédico contribuiu de forma significativa para o tratamento de diversas deficiências, no entanto a crítica a esse modelo está em não considerar a diversidade e pluralidade como característica intrínseca dos indivíduos, tendo em vista o enfoque dos discursos na restrição de fatores biológicos.

O discurso biomédico é insuficiente para responder as circunstâncias atuais da sociedade, sobretudo a inclusão da pessoa com deficiência, que precisa ser analisada pela dimensão social. Embora no contexto atual o enfoque social esteja cada vez mais presente, as práticas de saberes médicos ainda permanecem.

Para o modelo biomédico a pessoa está relegada a um papel passivo de paciente. É um modelo de deficiência que busca um “padrão de normalidade”, de funcionamento físico, intelectual e sensorial. Desta forma, indica que a pessoa com deficiência será dependente enquanto se busca a cura, o que pode nunca acontecer. O modelo vê a deficiência como um estado trágico que ninguém, conscientemente, gostaria de preservar, no entanto, não considera as barreiras sociais, atitudinais e ambientais que envolvem essa condição. (BONFIM, 2009. p. 41).

A problemática dessa situação é que a deficiência tratada como assunto direcionado exclusivamente aos saberes médicos, durante longo período de tempo, de certa forma, fortaleceu o estigma sofrido pela pessoa com deficiência.

Na visão Erving Goffman (1975, p. 12): “a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias”. A todo momento se percebe na sociedade que o discurso padronizado tende direcionar aquilo que o outro deveria ser:

Enquanto o estranho está à nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente de outros que se encontram numa categoria em que pudesse ser incluído, sendo, até, de uma espécie menos desejável [...]. Assim deixamos de considerá-la criatura comum e total, reduzindo-a a uma pessoa estragada e diminuída. Tal característica é estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande [...] (GOFFMAN, 1975, p. 12).

Desta forma, “[...] o termo estigma, portanto, será usado em referência a um atributo profundamente depreciativo”. (GOFFMAN, 1975, p. 13). O estigma corresponde, portanto, a uma marca que provoca vergonha, à medida que se refere a um traço depreciativo de alguém.

Para Goffman o estigma pode ocorrer devido a três circunstâncias: abominações do corpo, como as diversas deformidades físicas; culpas de caráter individual, como:

vontade fraca, desonestidade, crenças falsas; e estigmas tribais de raça, nação e religião que podem ser transmitidos pela linguagem. (GOFFMAN, 1975, p. 14). Essas circunstâncias se relacionam à medida que “um indivíduo que poderia ser facilmente recebido na relação social quotidiana possui um traço que se pode impor atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus”. (GOFFMAN, 1975, p. 14).

A teoria do estigma é construída por aqueles considerados normais, com a finalidade de explicar a inferioridade das pessoas com estigma, como também para ter o controle do perigo que ela representa, pois acredita que alguém com um estigma é inferior. (GOFFMAN, 1975, p. 14). Portanto, o estigma corresponde a desaprovação, de grande parte do corpo social, em relação a determinada característica.

O fato é que as pessoas estigmatizadas são desvalorizadas e discriminadas aos olhos dos outros por serem diferentes. A identidade deteriorada das pessoas estigmatizadas implica na rejeição delas, que resulta em generalizações e preconceitos. Isto porque a marca característica de determinada pessoa é vista de forma pejorativa na sociedade.

Desta forma, o efeito resultante dessa prática discriminatória é a invisibilização, pois “com o estigma, a cultura traça uma fronteira para o território que considera sua tarefa cultivar e circunscreve uma área que deve ser deixada de lado” (BAUMAN, 1999, p. 77-78). Portanto, o indivíduo deixa de ser observado, uma vez que não consegue socializar com outras pessoas por ser considerado inadequado.

Assim, o filósofo Zygmunt Bauman adverte “[...] uma vez que os sinais do estigma são irremovíveis, uma categoria só pode deixar de ser estigmatizada se o significante do estigma for reinterpretado como inócuo ou neutro ou se for completamente negada sua significação semântica e este se tornar socialmente invisível”. (BAUMAN, 1999, p. 79).

De qualquer forma, o estigma afeta diferentes pessoas e grupos sociais. A conotação pejorativa e maldosa característica desse preconceito atinge o bem-estar, a auto estima, o convívio social e o aspecto psicológico das pessoas estigmatizadas, logo, a

consequência direta dessa situação será o isolamento e o distanciamento social das vítimas.

Em suma, o padrão idealizado corresponde ao ser humano perfeito e plenamente capaz, mas a maioria das pessoas não se encaixam nesse modelo instituído, pois é na diferença que reside a particularidade de cada indivíduo. Portanto, discutir a diferença é difícil, sobretudo porque a visão tradicional enraizada na sociedade tende atribuir às diferenças algo negativo.

Neste contexto, Fernando Braga da Costa construiu um conceito para o fenômeno da invisibilidade pública, que atinge diversos grupos sociais, principalmente as pessoas com deficiência. A invisibilidade pública, segundo o autor, consiste no “[...] desaparecimento intersubjetivo de um homem no meio de outros homens, é expressão pontiaguda de dois fenômenos psicossociais que assumem caráter crônico nas sociedades capitalistas: humilhação social e reificação”. (COSTA, 2004, p. 63). A humilhação social e a reificação, fenômenos mencionados pelo autor, desenvolvem-se da seguinte forma:

A humilhação social apresenta-se como um fenômeno histórico, construído e reconstruído ao longo de muitos séculos, e determinante do cotidiano dos indivíduos das classes pobres. É expressão da desigualdade política, indicando exclusão intersubjetiva de uma classe inteira de homens do âmbito público da iniciativa e da palavra, do âmbito da ação fundadora e do diálogo, do governo da cidade e do governo do trabalho. Constitui, assim, um problema político. [...].

Reificação é o processo histórico de longa duração através do qual as sociedades modernas fundaram seus alicerces sob o princípio das determinações mercantis. [...] Desse modo, a reificação configura-se como processo pelo qual, nas sociedades industriais, o valor (do que quer que seja: pessoas, relações interhumanas, objetos, instituições) vem apresentar-se à consciência dos homens como valor sobretudo econômico, valor de troca: tudo passa a contar, primariamente, como mercadoria. (COSTA, 2004, p. 63-64).

A invisibilidade pública, segundo o referido autor, decorre de dois fenômenos do mundo capitalista, qual seja, a humilhação social, que configura o processo de predomínio das classes dominantes em relação as classes pobres, não só pelo aspecto econômico como também pela submissão da subjetividade dos sujeitos dominados. O outro fenômeno diz respeito ao processo de reificação, em que o

tratamento dispendido a cada indivíduo depende daquilo que ele produz, baseado principalmente nas suas produções mercadológicas.

Sendo assim, a invisibilidade social trata-se de uma construção psíquica e social, a qual não aparece como sintoma social, cristalização histórica de um desencontro, mas pode apresentar-se à consciência como fato natural. (COSTA, 2004, p. 162). Neste contexto, o que se percebe é que a sociedade, aparentemente, não consegue enxergar, muito menos tomar consciência de problemas sociais graves, à medida que se acostumou e naturalizou o processo de marginalização de certos grupos sociais, reproduzidos ao longo dos anos.

A partir dessas considerações, no fenômeno da invisibilidade social o sujeito não é reconhecido na sua essência, enxerga-se somente a característica estigmatizada e, por conseguinte, esse sujeito é rejeitado pelos demais, sobretudo em razão da sua irrelevância social.

Esse processo de invisibilidade social é sentido, em suas diversas formas, pelas pessoas com deficiência, motivo pelo qual o próximo tópico se destina a discutir as tentativas de reconhecimento das diferenças, a partir do esforço normativo de inclusão das pessoas com deficiências.

1.3 AS TENTATIVAS NORMATIVAS DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O preconceito e a discriminação promovem o estigma e dificulta a inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais. Conforme analisado, o processo de marginalização sofrido, ao longo dos anos, por esse grupo se reproduz pela negação social. No entanto, uma sociedade que se pretende inclusiva precisa revisar conceitos e desconstruir certos padrões de comportamento.

O estigma da incapacidade atribuído às pessoas com deficiência não deixa de ser uma ideia preconcebida, propagada socialmente, mas que não corresponde à

realidade dos fatos, pois não passa de discursos sem comprovação e carregados de simbolismo.

De todo modo, as ideias preconceituosas impedem novos conhecimentos, à medida que o sujeito preconceituoso fica impossibilitado de rever suas posições e aprender novos conceitos por estar tomado em narrativas generalizantes. Tal comportamento se materializa quando se pretende combater algo que se constitui como uma ameaça, assim, a vítima do preconceito recebe um tratamento injusto apenas por ser diferente do padrão convencional. Nesta perspectiva, a pessoa com deficiência tem a sua plena participação na vida social prejudicada, em razão do preconceito da sociedade.

Não obstante, os instrumentos normativos são necessários para garantir a efetiva participação da pessoa com deficiência no âmbito social. O aspecto normativo remete à imperatividade, de modo que o Estado tem o dever não apenas de dispor destes instrumentos, mas garantir que eles sejam hábeis e adequados para centralizar os direitos das pessoas com diversidade funcional. (HABERMAS, 1997, p. 47).

Assim, os marcos normativos são de extrema relevância no que se refere aos avanços e conquistas das pessoas com deficiência. Ao transmitir o conteúdo político e social de uma coletividade, as normas constituem importantes instrumentos de controle do poder do Estado e da sociedade¹.

O primeiro marco legislativo objeto de análise do estudo é a Constituição de 1988, que segundo Cláudio Pereira de Souza Neto e Daniel Sarmiento (2012, p. 363) a promulgação dela simbolizou:

[...] o coroamento do processo de transição do regime autoritário em direção à democracia. Apesar da forte presença de forças que deram sustentação ao regime militar na arena constituinte, foi possível promulgar um texto que tem como marcas distintivas o profundo compromisso com os direitos fundamentais e com a democracia [...].

¹ No que tange as garantias e direitos das pessoas com deficiência, o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de inúmeras legislações. Logo, é importante analisar as normas protetivas às pessoas com deficiência ao longo da história legislativa brasileira, mas o espaço deste trabalho não comporta uma retomada histórica sobre cada marco legal.

Nota-se, pois, que o texto constitucional representou um importante avanço na garantia dos direitos fundamentais e da democracia, marcado por período de transição de um Estado ditatorial para um Estado Democrático de Direito, decorrentes de lutas e movimentos sociais.

Durante os períodos de debates da Constituinte, os grupos de pessoas com deficiência reivindicavam um tratamento autônomo e isonômico, em contraponto a ideia de tutela, como assevera Lanna Junior (2010, p. 65):

[...] o movimento não queria as tutelas especiais, mas, sim, direitos iguais garantidos juntamente com os de todas as pessoas. A separação, na visão do movimento, era discriminatória. Desde o início da década de 1980, a principal demanda do movimento era a igualdade de direitos, e, nesse sentido, reivindicavam que os dispositivos constitucionais voltados para as pessoas com deficiência deveriam integrar os capítulos dirigidos a todos os cidadãos.

Os movimentos representados pelas pessoas com deficiência repudiavam a ideia de tutela especial, à medida que o objetivo era introduzir o princípio da igualdade na Constituição de 1988. Assim, os direitos assegurados as pessoas com deficiência distribuídos por todo texto constitucional representou uma grande conquista dos grupos sociais.

Com um discurso esperançoso, a Constituição de 1988, no artigo 1º, incisos II e III, traz como fundamentos da República a cidadania e a dignidade da pessoa humana. Em seguida, traz como um dos seus objetivos fundamentais, em seu artigo 3º, inciso IV, "[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação". Como já mencionado, outro ponto importante da Magna Carta, trata-se do artigo 5º que assevera: "[...] todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]" (BRASIL, 2020).

Apesar da garantia legal da igualdade de direitos, a ênfase dada às pessoas com deficiência pela Constituição de 1988 é insuficiente para assegurar, no plano fático, a igualdade de oportunidades, portanto, existe um longo caminho para concretização da inclusão social destes indivíduos. Na Constituição, as pessoas com deficiência são mencionadas pela primeira vez no artigo 7º, que trata dos direitos sociais, "[...] XXXI

proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. (BRASIL, 2020).

Adiante, no capítulo que trata da Administração Pública, o conteúdo do artigo 37, estabelece que “[...] a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”. (BRASIL, 2020). Há, portanto, uma situação de discriminação positiva no critério de admissão da pessoa com deficiência na Administração Pública, com base no princípio da igualdade e o direito à diferença. Neste sentido, a Suprema Corte, manifestou-se:

Não se mostra justo, ou, no mínimo, razoável, que o candidato portador de deficiência física, na maioria das vezes limitado pela sua deficiência, esteja em aparente desvantagem em relação aos demais candidatos, devendo a ele ser garantida a observância do princípio da isonomia /igualdade. O Supremo Tribunal Federal, buscando garantir razoabilidade à aplicação do disposto no Decreto 3.298/99, entendeu que o referido diploma legal deve ser interpretado em conjunto com a Lei 8.112/90. Assim, as frações, mencionadas no art. 37, § 2º, do Decreto 3.298/99, deverão ser arredondadas para o primeiro número subsequente, desde que respeitado o limite máximo de 20% das vagas oferecidas no certame. (STF, 2020).

O posicionamento da Suprema Corte reconhece as desigualdades fáticas entre as pessoas com deficiência e não deficientes, o que constitui uma medida de reparação social, tendo em vista o histórico de marginalização e exclusão social desse grupo, em particular.

Fato importante, neste contexto, é a conquista do modelo social a partir da assistência social, conforme declara a Constituição de 1988, no artigo 203: “a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social [...]”. Em razão da disparidade fática, o constituinte demonstra consciência das dificuldades vivenciadas pelas pessoas com deficiência, a partir da implementação de medidas de caráter afirmativo a fim de reparar a vulnerabilidade material deste grupo e promover um equilíbrio social.

Nessa linha, o artigo 203 da Constituição, inciso V, estabelece o benefício da prestação continuada, por meio da qual as pessoas com deficiência hipossuficientes recebem um salário mínimo mensal, regulamentado pela Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) de 1993. (BRASIL, 2020). Tal benefício busca atenuar a desigualdade

e exclusão, uma vez que as políticas afirmativas são insuficientes para estabelecer o equilíbrio social.

No Brasil, a política de inclusão social das pessoas com deficiência existe desde a Constituição de 1988, que possibilitou a Lei n. 7.853/1989, posteriormente regulamentada pelo Decreto 3.298/1999. Destaca-se, também, as Leis n. 10.048 e n. 10.098, de 2000, e o Decreto n. 5.296/2004, os quais contribuíram para uma sociedade mais inclusiva. (BRASIL, 2020).

Sob a perspectiva inclusiva, a Constituição de 1988 destina diversos direitos à pessoa com deficiência, dentre eles, o direito à vida, à igualdade, à habilitação e reabilitação profissional, ao trabalho, à educação, à eliminação de barreiras arquitetônicas e acesso ao transporte, à livre expressão, à saúde, à aposentadoria, ao lazer e à assistência especial, além do direito à igualdade e a não discriminação. (BRASIL, 2020).

O tratamento diferenciado a pessoa com deficiência trazido pelo texto constitucional decorre de um processo de dedicação e luta de grupos diante da necessidade de se combater a segregação. A inclusão, portanto, deve ser analisada do ponto de vista da igualdade de oportunidades que, por sua vez, não se limita ao simples texto escrito. O direito, em linhas gerais, ultrapassa a interpretação objetiva, pautada na formalidade e indiferente as circunstâncias fáticas da realidade social.

No plano internacional, importante destacar que a proteção aos direitos humanos ganhou força após o período da Segunda Guerra Mundial, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. (SAMPAIO FILHO, 2020). Dentre os principais princípios instituídos por este documento estão direitos à vida, à igualdade, à não discriminação, à liberdade de locomoção e o direito ao trabalho. (SAMPAIO FILHO, 2020).

A questão é que o período de pós-guerra trouxe um avanço significativo quanto aos direitos das pessoas com deficiência. Essa mudança de conjuntura não deixa de ser o reflexo dos efeitos da guerra, conforme destaca Luiz Rogério da Silva Damasceno (2020):

[...] após o término da Segunda Guerra Mundial, a sociedade deparou-se com o problema de milhares de soldados vítimas de deficiências ocasionadas pelos combates. Com o fim da Guerra por volta de 1945, os soldados mutilados retornaram para seus lares como heróis e, cientes de tal condição, passaram a exigir serviços de reabilitação, infraestrutura e acessibilidade das cidades para sua integração.

Para Flavia Piovesan as mudanças ocorridas nessa fase sinalizam “a emergência do Direito Internacional dos Direitos Humanos” (2006, p. 10), no sentido de trazer uma “[...] nova feição do Direito Constitucional ocidental, aberto a princípios e a valores, com ênfase no valor da dignidade humana”. (2006, p. 11). Desta forma, a comunidade internacional adquiria mais consciência para estimular os direitos humanos e as liberdades fundamentais.

A partir dessa mudança de paradigma, “[...] a questão dos direitos humanos ganhou status de assunto de política externa do país, o que garante a continuidade nas medidas a serem adotadas com vistas à progressiva implementação dos direitos fundamentais da pessoa humana”. (CUNHA, 2011, p. 118). E, neste contexto os diplomas internacionais passaram a ser a principal fonte de obrigações dos direitos humanos e, por conseguinte, os Estados signatários deveriam se comprometer a assegurar os direitos determinados naqueles documentos.

Por outro lado, no Brasil, o processo de recepção dos tratados internacionais em relação aos direitos humanos ocorreu de forma lenta, isto é, somente após a retomada da redemocratização do país. Não há como negar que a imagem do Brasil, diante do cenário internacional, estava desgastada em função das atrocidades ocasionadas pelo período ditatorial.

A Convenção da Guatemala, para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, foi promulgada pelo Brasil, pelo Decreto n. 3.956, de 08 de outubro de 2001, assegura as pessoas com deficiência os mesmos direitos e liberdades fundamentais que as demais pessoas, inclusive a proteção contra a discriminação em razão da deficiência. (BRASIL, 2020).

Uma das grandes novidades trazidas pela Convenção da Guatemala refere-se ao conceito de deficiência, trazido pelo art. 1º, ao qual “significa uma restrição física,

mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. (BRASIL, 2020). Com essa nova abordagem, o critério biomédico deixa de ter exclusividade sobre a análise da deficiência, posto que o modelo social da deficiência também passa a ser adotado.

Nesse caminho, o mais importante documento de reconhecimento e proteção das pessoas com deficiência diz respeito a Convenção sobre os direitos da Pessoa com Deficiência de 2006. Segundo Flávia Piovesan (2012, p. 290): “[...] a Convenção surge como uma resposta da comunidade internacional à longa história de discriminação, exclusão e desumanização das pessoas com deficiência”. A partir da nova concepção, a ideia de deficiência relacionada a defeito ou doença é afastada que, por sua vez, passa a ser parte das características individuais de cada um.

A Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência foi promulgada pelo Brasil, em 2009, pelo Decreto Executivo n. 6.949, de 25 de agosto, sendo a primeira Convenção Internacional com equivalência de emenda à constituição, por força do artigo 5º, § 3º da Constituição de 1988, em função da aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, de três quintos dos votos dos respectivos membros. (BRASIL, 2020). Assim, em razão do artigo 5º, § 3º da Constituição de 1988, os tratados internacionais de matéria sobre direitos humanos, observados os requisitos da Constituição, equivalem a norma constitucional.

Cumprе destacar, desde logo, o item “e” do preâmbulo da Convenção da ONU, que representa a essência do seu texto:

Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (BRASIL, 2020).

Nesse viés, a Convenção da ONU inicia o modelo social dos direitos humanos da pessoa com deficiência, baseado no reconhecimento da dignidade humana, tendo como propósito: “[...] promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com

deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”. (BRASIL, 2020). Desta forma, os países signatários devem tomar a Convenção como premissa para a construção de políticas públicas, dada a sua função consultiva e diretiva em favor das pessoas com deficiência.

A partir da relação direta entre direitos humanos e o modelo social, a Convenção, em seu art. 1º, definiu pessoas com deficiência como: “[...] 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, 2020).

A deficiência, portanto, apresenta-se pela interação com diversas barreiras que pode impedir a plena participação das pessoas com deficiência na vida social. Pelo novo conceito trazido pela Convenção, os empecilhos existentes na sociedade geram a deficiência, por não conseguir atender as necessidades das pessoas diferentes.

No modelo social a deficiência não é mais uma questão exclusivamente biomédica, mas sim uma experiência de opressão e exclusão social; por isso é um problema que está na esfera política. (DINIZ, 2007, p. 52). Por efeito, um dos elementos da deficiência é o fator biomédico que, em contato com as barreiras sociais, provoca obstáculos à participação da pessoa com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas.

Antes de tudo, é a pessoa que deve ser valorizada e observada, não a sua deficiência. Logo, as características físicas, mentais, intelectuais são consideradas atributos das pessoas, o que pode, ou não, gerar restrições para o exercício dos seus direitos, a depender das barreiras sociais, físicas ou culturais existentes.

Em suma, a Convenção da ONU sobre a pessoa com deficiência trata, em seus artigos, dos mais diversos direitos, como, direito à acessibilidade, à saúde, ao trabalho, à educação, ao lazer, entre outros. Com efeito, na avaliação de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2008, p. 114) essa Convenção: “[...] universaliza os direitos das pessoas com deficiência e, ao contrário do que alguns pensam, não significa um gueto institucional. É sim, sem sombra de dúvida, um instrumento jurídico

adequado para que direitos nunca antes aplicados sejam estendidos às pessoas com deficiência”.

Cumprido destacar, neste contexto, outro diploma legal importante sobre a temática da pessoa com deficiência, o qual se refere a Lei n. 13.145/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, cujo texto consolidou os avanços trazidos pelo direito internacional através da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Deste modo, a respectiva lei destina-se “a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”. (BRASIL, 2020).

O fato é que a lei brasileira de inclusão organiza, em uma única lei nacional, direitos e deveres que estavam dispersos em outras leis, decretos e portarias, de modo a regulamentar limites e responsabilidades para cada segmento social na consolidação da sociedade inclusiva. (SETUBAL, FAYAN, 2016, p. 14). Como se nota, a nova legislação concede eficácia aos direitos assegurados nas demais leis dispersas no ordenamento jurídico brasileiro.

Apesar das inúmeras novidades trazidas pela lei brasileira de inclusão, não é objetivo deste trabalho esmiuçá-las. Mas uma das grandes mudanças da respectiva legislação reside no regime das incapacidades do Código Civil, à medida que garante às pessoas com deficiência a plena capacidade para atos da vida civil, como o casamento, a interdição e a curatela, conforme dispõe o art. 6º da Lei n. 13.145/2015. (BRASIL, 2020).

Diante disso, a pessoa com deficiência pode assumir o controle de sua vida, de modo a desfrutar de uma vida autônoma e, por conseguinte, tornar-se sujeito de direitos. Conclui-se, portanto, que a deficiência não é, por si só, causa de limitação à capacidade civil.

De qualquer modo, a lei brasileira de inclusão visa combater as desigualdades experimentadas pelas pessoas com deficiência ocasionadas pelas desvantagens históricas e culturais. Para tanto, são criadas medidas compensatórias, por meio de discriminações positivas, em atenção à Carta Constitucional.

Considerando as circunstâncias das legislações e políticas públicas, bem como os aspectos históricos da trajetória das pessoas com deficiência, o próximo passo será analisar a exclusão da escola e a exclusão do mundo do trabalho.

1.4 A EXCLUSÃO DA ESCOLA E DO TRABALHO

Conhecer as características da racionalidade anterior auxilia na construção de um novo sistema educacional, o qual seja amparado na desconstrução de práticas antigas que reforçavam a desigualdade e a exclusão.

Os processos de exclusão impostos pela sociedade em relação as pessoas com deficiência têm dificultado o acesso deste grupo aos bens e serviços, de modo geral. Apesar dos avanços dos comandos normativos a inclusão social pretendida ainda não foi alcançada. A exclusão de vários campos da vida social, como, por exemplo, a educação e o trabalho decorrem da restrição de direitos, portanto, não se trata de um processo natural da deficiência.

Com isso, a exclusão resulta de uma cultura de normalidade determinada por grupos dominantes, razão pela qual aquele sujeito que não se insere no modelo instituído como padrão será afastado do círculo social. Essa construção cultural determina o lugar em que cada um ocupa na sociedade.

No mundo contemporâneo, a construção cultural e estrutura econômica impossibilita o acesso e a participação de certos grupos ao convívio coletivo e, por conseguinte, essa situação de desigualdade promove a exclusão social, Boaventura de Sousa Santos (2008, p. 280-281), nesta perspectiva, explica como se estrutura o processo de exclusão social:

Se a desigualdade é um fenômeno socioeconômico, a exclusão é sobretudo um fenômeno cultural e social, um fenômeno de civilização. Trata-se de um processo histórico através do qual uma cultura, por via de um discurso de verdade, cria o interdito e o rejeita. Estabelece um limite para além do qual só há transgressão, um lugar que atira para outro lugar, a heterotopia, todos os grupos sociais que são atingidos pelo interdito social, sejam eles a delinquência, a orientação sexual, a loucura, ou o crime. Através das ciências humanas, transformadas em disciplinas, cria-se um enorme dispositivo de

normalização que, como tal, é simultaneamente qualificador e desqualificador.

Verifica-se, portanto, que a narrativa de construção cultural compromete o bem-estar de grupos sociais atingidos pelo processo de exclusão, à medida que não se reconhece a diversidade como característica do ser humano. Conceitos e imagens negativas associadas às pessoas com deficiência, por exemplo, se reproduzem no senso comum que, em grande parte, não consegue enxergar os fatores que limitam a igualdade de oportunidades.

O aspecto da normalidade, definido pelos considerados “normais”, determina a capacidade e a posição de cada indivíduo perante a sociedade, sendo que tais parâmetros rejeitam a diferença. O resultado disso, por sua vez, é a exclusão social dos grupos oprimidos, que se estabelece e se mantém pela vedação de direitos.

No caso específico da pessoa com deficiência, a sociedade capitalista rejeita o corpo deficiente por considerá-lo um obstáculo à produção. O desgaste físico ocasionado pelo excesso de demanda coloca a pessoa com deficiência como inapropriada para atender aos interesses capitalistas.

Além disso, a expectativa social fomentada pela igualdade de comportamentos e de características dificulta a situação original do ser no mundo. É possível afirmar, por exemplo, a título de ilustração que a questão arquitetônica das cidades brasileiras não foi pensada de modo a abranger o deficiente físico, dadas as irregularidades das calçadas, as ausências de rampas de acesso, impossibilitando a pessoa se locomover na cidade

Para melhor compreender a conjuntura da desigualdade e da exclusão, Boaventura de Sousa Santos (2007, p. 3) faz uma análise acerca da hegemonia exercida pelo pensamento moderno, o qual contribuiu para o surgimento da “linha abissal” que: “[...] consiste num sistema de distinções visíveis e invisíveis, sendo que as invisíveis fundamentam as visíveis. As distinções invisíveis são estabelecidas através de linhas radicais que dividem a realidade social em dois universos distintos: o universo “deste lado da linha” e o universo “do outro lado da linha”.

Dessa análise, a divisão da realidade social se constitui em dois polos, o primeiro “deste lado da linha” refere-se ao paradigma da modernidade ocidental, em uma perspectiva de características eurocêntricas, enquanto “do outro lado da linha”, prevalece a cultura da invisibilização de conhecimentos e exploração econômica aos grupos socialmente vulneráveis, ocasionados, sobretudo pelo processo de colonização.

O pensamento abissal parte do pressuposto de que o “lado da cá da linha” só existe em razão da presença “do outro lado da linha”, que representa, grosso modo, um mundo onde as leis são inaplicáveis, a cidadania inexistente, prevalecendo a tensão entre a apropriação e a violência. Há, portanto, um mundo invisibilizado, ou mesmo inexistente.

Ainda acerca do assunto, o sociólogo continua no sentido de que “[...] o pensamento moderno ocidental continua a operar mediante linhas abissais que dividem o mundo humano do sub-humano, de tal forma que princípios de humanidade não são postos em causa por práticas desumana”. (SANTOS, 2007, p. 10). Nesta perspectiva, as linhas abissais ainda continuam no pensamento moderno ocidental, por meio das relações políticas e culturais excludentes.

Desta forma, Boaventura de Sousa Santos (2007, p. 11) propõe a luta pela justiça social global a partir de um pensamento pós-abissal: “[...] a injustiça social global está, desta forma, intimamente ligada à injustiça cognitiva global. A luta pela justiça social global deve, por isso, ser também uma luta pela justiça cognitiva global. Para ser bem-sucedida, esta luta exige um novo pensamento, um pensamento pós-abissal”. Ocorre que, muitas vezes, a discriminação sofrida pelos sujeitos vítimas da injustiça social se apresenta de forma sutil e velada. Neste caminho, o pensamento pós-abissal compreende que a busca pela justiça social depende de uma mudança cognitiva.

Partindo dessa premissa, o sociólogo indica alternativas ao pensamento eurocêntrico, o que denominou de epistemologias do Sul, as quais: “[...] referem-se à produção e validação de conhecimentos ancorados nas experiências de resistência de todos os grupos sociais que têm sido sistematicamente vítimas da injustiça, opressão e destruição causadas pelo capitalismo, pelo colonialismo e pelo patriarcado. (SANTOS,

2018, p. 24). Na visão do sociólogo, o sul epistemológico, propicia aos grupos oprimidos a busca por sua identidade, de modo a superar a dicotomia hierárquica norte/sul.

Boaventura de Sousa Santos (2018, p. 49) a respeito da a linha abissal² discorre mais uma vez no sentido de que:

[...] Paradoxalmente, a exclusão é ao mesmo tempo abissal e inexistente, já que é inimaginável que possam alguma vez vir a ser incluídos. Estão do outro lado da linha abissal. As relações entre nós e eles não pode ser gerida pela tensão entre regulação social e emancipação social, como acontece deste lado da linha, no mundo metropolitano, nem pelos mecanismos com ele relacionados. Esses mecanismos, por exemplo, o Estado liberal, o Estado de direito, os direitos humanos e a democracia, podem ser invocados, mas apenas como uma forma de logro. Do outro lado da linha, as exclusões são abissais, e a sua gestão ocorre através da dinâmica de apropriação e violência; a apropriação das vidas e dos recursos é quase sempre violenta, e a violência visa, directa ou indirectamente, a apropriação.

Como se observa, a luta contra a apropriação e a violência, predominantes no mundo colonial, busca a libertação da regulação social colonial, ao passo que a luta pela emancipação social, no mundo metropolitano, tenciona uma melhor forma de inclusão de regulação colonial³.

Segundo Boaventura de Sousa Santos (2018, p. 52-53) a diferença entre exclusão abissal e não abissal parte da compreensão de que:

A diferença crucial entre exclusão abissal e não abissal reside no facto de a primeira assentar na ideia de que a vítima, ou o alvo, sofre de uma *capitis diminutio* ontológica por não ser totalmente humana, por ser um tipo de ser humano degradado. Considera-se por isso inaceitável ou mesmo inigualável que a mesma vítima ou alvo possa ser tratada como um ser humano como nós. Como consequência, a resistência contra a exclusão abissal engloba uma dimensão ontológica. É necessariamente uma forma de reexistência.

² A linha abissal separa grupos sociais e reforça dominações políticas, econômicas e culturais. Apesar do fim das sociedades metropolitanas e coloniais, ainda permaneceram as formas de sociabilidade metropolitana e colonial.

³ A visão de mundo dos colonizadores prevalece de forma naturalizada e universal, através de uma violência imposta aos colonizados. Segundo Boaventura de Sousa Santos: “Esta violência nunca foi incluída na auto-representação da modernidade ocidental porque o colonialismo foi concebido como missão civilizadora dentro do marco historicista ocidental nos termos do qual o desenvolvimento europeu apontava o caminho ao resto do mundo [...]”. (SANTOS, 2006. p. 27, 28)

A partir destas considerações, a discriminação ontológica ocorre quando a vítima da exclusão abissal deixa de ser considerada como ser humano, dada a sua irrelevância, o que a torna invisibilizada. Por sua vez, na exclusão não abissal, apesar da vítima estar inserida no meio social existe uma falsa sensação de inclusão, porque ela não se sente pertencente àquele ambiente, em razão da discriminação a qual é submetida.

É possível afirmar, neste contexto, que as epistemologias do Sul, desenvolvidas por Boaventura de Sousa Santos, buscam construir alianças entre os grupos que sofrem com a exclusão abissal e com a exclusão não abissal. Essa articulação é necessária, à medida que as exclusões não abissais quando analisadas pela perspectiva do lado colonial podem ser tratadas como formas privilegiadas de inclusão. Logo, as lutas contra as exclusões não abissais esperam mudanças na regulação social, enquanto as lutas contra as exclusões abissais visam romper com a lógica predominante de apropriação e violência.

Aqui, mais uma vez, se faz necessário retomar a relação da igualdade pela análise das diferenças, em razão da necessidade de identificar e respeitar as individualidades de cada um, posto que grande parte das práticas e contextos discriminatórios se observa nos grupos mais vulneráveis

E, neste aspecto, apenas na trajetória do colonialismo para a solidariedade será possível reconhecer e distinguir as diferenças, principalmente aquelas que provocam inferioridade ou não, identificando as desigualdades e exclusões originadas pelas diferenças. Assim, o reconhecimento das diferenças presume a prevalência do conhecimento emancipação. (SANTOS, 2010, p. 313). Portanto, uma das formas de reconhecer as diferenças é através da superação do colonialismo, em razão das marcas nocivas deixadas por este sistema, o que favorece a desigualdade e exclusão atual.

A partir dos ensinamentos de Boaventura de Sousa Santos, é possível compreender os fatores condicionantes para a exclusão da pessoa com deficiência na vida social. Esse processo se inicia desde cedo na vida de grande parte destas pessoas e perdura ao longo dela. Para tanto, imprescindível compreender o espaço destinado a pessoa com deficiência no âmbito educacional.

Uma educação digna depende, entre outros fatores, da acumulação de experiências e de saberes que possibilitem a realização de tarefas qualificadas. É necessário, portanto, ultrapassar as barreiras do ambiente educacional, através de políticas que ofereçam condições e mudanças concretas para atender as diversas diferenças.

No entanto, o cenário político atual do Brasil não apresenta sinais de melhoria na educação. Em nome de um projeto político e ideológico, o plano educacional é sacrificado, pois “[...] em que pese a educação pública seja direito de todos e dever do Estado, é abandonada e, o quanto possível, privatizada em nome da falta de eficiência e de recursos que não faltam a outros setores de maior interesse econômico. (PINO; ALMEIDA; ZUIN; MORAES; FERRETI; GOERGEN; XIMENES; SOUZA e ADRIÃO, 2020).

Contudo, um país desenvolvido e comprometido com valores éticos e morais prioriza a educação, que é um instrumento transformador e libertador. Ocorre que, no Brasil, grande contingente dos políticos prefere oferecer uma educação de baixa qualidade e alienante, pois, assim, a massa populacional não será instruída a questionar o sistema vigente, nem reivindicar seus direitos.

Em linhas gerais, aos agentes do neoliberalismo o importante é adequar e ajustar as pessoas as exigências da política neoliberal, centrado nos princípios do capital humano. Para esse modelo político e econômico a grande questão é a produtividade, nem que para isso o desenvolvimento humano e a qualidade de vida sejam prejudicados:

[...] as questões da educação estão sendo tratadas com base no gerencialismo e orientadas pela lógica mercantilista que a vê como mera mercadoria. Trata-se da implantação de um modelo de desenvolvimento político, econômico e social humano pautado nos princípios do capital humano, por sua vez referenciado no modelo capitalista neoliberal. (PINO; ALMEIDA; ZUIN; MORAES; FERRETI; GOERGEN; XIMENES; SOUZA e ADRIÃO, 2020).

Diante deste cenário, o desafio é encontrar alternativas para superar esse sistema excludente e segregador. Para tanto, serão utilizadas as reflexões teóricas desenvolvidas por Boaventura de Sousa Santos, as quais partem do pressuposto de

que: “[...] para tornar visíveis as iniciativas e os movimentos alternativos e para lhes dar credibilidade, de pouco serve recorrer à ciência social tal como a conhecemos. [...] é necessário propor um modelo diferente de racionalidade” (SANTOS, 2010, p. 94).

Com a revolução científica do século XVI, uma nova racionalidade passou a controlar a ciência moderna, a partir de um modelo global e totalitário, o qual “[...] nega o caráter racional a todas as formas de conhecimento que se não pautarem pelos seus princípios epistemológicos e pelas suas regras metodológicas”. (SANTOS, 2010, p. 21). Desta forma, Boaventura de Sousa Santos identifica as formas de manifestação da razão moderna, que se trata de uma “razão indolente”, cuja indolência apresenta-se de quatro formas: razão impotente, razão arrogante, razão metonímica e razão proléptica (SANTOS, 2010, p. 95).

Em um primeiro momento, o sociólogo define a razão indolente na sua forma metonímica, ao afirmar que “[...] é obcecada pela ideia de totalidade sob a forma da ordem. Não há compreensão nem acção que não seja referida a um todo e o todo tem absoluta primazia sobre cada uma das partes que o compõem”. (SANTOS, 2010, p. 97). Portanto, pela razão metonímica o todo é a única forma de racionalidade, que se constitui como algo homogêneo.

Neste sentido, as relações estabelecidas pela razão metonímica são evidenciadas pelos vínculos hierárquicos: “[...] conhecimento científico/ conhecimento tradicional; homem/mulher; [...] branco/negro; Norte/Sul [...]”. (SANTOS, 2010, p. 98). Significa dizer, portanto, que o conhecimento tradicional como parte hierarquicamente inferior ao conhecimento científico, o qual direciona as relações criadas sob a lógica da razão metonímica.

A racionalidade moderna, compreendida como uma razão metonímica, reconhece a credibilidade e validade apenas das questões que se encontram inseridas nos padrões impostos pelo conteúdo hegemônico. Assim, a razão metonímica desperdiça diversidade e a experiência existente no mundo. Boaventura de Sousa Santos acredita que a crítica a essa razão deve se passar pela “[...] ampliação do mundo através da ampliação e diversificação do presente. Só através de um novo espaço-

tempo será possível identificar e valorizar a riqueza inesgotável do mundo e do presente”. (SANTOS, 2010, p. 101).

Segundo o sociólogo, a ampliação do mundo e do presente deverá ocorrer pela “sociologia das ausências” que “[...] trata-se de uma investigação que visa demonstrar que o que não existe é, na verdade, ativamente produzido como não existente, isto é, como uma alternativa não-credível ao que existe” (SANTOS, 2010, p. 102). Importante ressaltar, neste sentido, que “[...] o objetivo da sociologia das ausências é transformar objetos impossíveis em possíveis e com base neles transformar as ausências em presenças. Fá-lo, centrando-se nos fragmentos da experiência social não socializados pela totalidade metonímica”. (SANTOS, 2010, p. 102).

Desta forma, a sociologia criada por Boaventura de Sousa Santos pretende colocar em evidência aqueles que foram silenciados, ou produzidos como inexistentes, na razão metonímica, pela falta de interesse em suas presenças.

A razão metonímica, por sua vez, se produz e se perpetua pela lógica da “produção da não-existência”, que se distinguem em: monocultura do saber; na monocultura do tempo linear; na monocultura da naturalização das diferenças; na monocultura do produtivismo; e a lógica da escala dominante. (SANTOS, 2010, p. 103-104). Identificar as maneiras pelas quais a razão metonímica se estabelece permite compreender a rejeição, imposta pelo conhecimento dominante, à diversidade.

O sociólogo propõe, portanto, a substituição das denominadas monoculturas por ecologias, a partir da sociologia das ausências, uma vez que “[...] como a razão metonímica formou as ciências sociais convencionais, a sociologia das ausências é necessariamente transgressiva. Neste sentido, é ela própria uma alternativa epistemológica à partida descredibilizada [...]”. (SANTOS, 2010, p. 105). Assim, pela teoria desenvolvida, existe uma alternativa para cada monocultura imposta pela razão metonímica, denominada de ecologia, a qual busca transformar as ausências em presenças.

Para Boaventura de Sousa Santos a realidade não se limita ao que existe, a partir dessa ideia desenvolveu cinco ecologias, quais sejam, ecologia de saberes; ecologia

das temporalidades; ecologia dos reconhecimentos; ecologia das trans-escalas; ecologia das produtividades, de modo que “[...] propõem uma versão ampla de realismo, que inclui as realidades ausentes por via do silenciamento, da supressão e da marginalização, isto é, as realidades que são ativamente produzidas como não existentes”. (SANTOS, 2010, p. 115).

Enfim, como se percebe, a teoria desenvolvida por Boaventura de Sousa Santos, fundada na crítica à racionalidade moderna, aplica-se de forma precisa às questões que envolvem a presente pesquisa. Neste contexto, o sistema educacional atua como espaço de produção de não-existências, centrado em uma lógica excludente e segregadora, sendo que a pessoa com deficiência sofre diretamente as consequências desse panorama institucional.

Sob o ponto de vista da sociologia das ausências, observa-se que os processos de segregação e integração repetiram a lógica da colonialidade do poder capitalista moderno e ocidental, presente na razão metonímica, à medida que é possível “[...] identificar diferença com desigualdade, ao mesmo tempo que se arroga o privilégio de determinar quem é igual e quem é diferente”. (SANTOS, 2010, p. 110).

E, neste aspecto, o sistema educacional, ao longo da história, serviu de privilégio para alguns grupos sociais, embora se perceba avanços no sentido de modificar o papel destinado a educação. Neste sentido, a monocultura do saber representa “[...] o modo de produção de não-existência mais poderoso” (SANTOS, 2010, p. 102), pois o conhecimento que não se enquadra na ciência moderna e nas culturas hegemônicas é apontado como inexistente.

Desta forma, o campo educacional estabelece seus próprios padrões de “normalidade”, através de uma hegemonia de pensamento e, por conseguinte, aqueles que não apresentam as características determinadas pelo padrão hegemônico são excluídos. Dada essa realidade, torna-se fundamental efetivar mudanças no sistema de educação, através de novas produções de conhecimento e visões de mundo, aliadas ao saber científico, a fim de aproximar a educação da realidade social, à medida que os modelos científicos pedagógicos tradicionais não proporcionam uma real inclusão.

Diante disso, compreender a prática educacional brasileira, baseada em teorias e reflexões epistemológicas, permite assimilar os aspectos de exclusão da pessoa com deficiência na sociedade, bem como a sua conseqüente exclusão no ambiente laboral.

Há de se ressaltar, contudo, que importantes mudanças ocorreram desde a promulgação da Constituição de 1988, sobretudo, pelo incentivo à educação inclusiva, nos seguintes termos: “a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família”, bem como garantindo em um dos seus princípios, na forma do artigo 206, inciso I, a “igualdade de condições para o acesso e permanência na escola”. (BRASIL, 2020).

Em consonância com a Constituição de 1988, a Lei 13.145/2015, em seu artigo 28, reconhece o direito das pessoas com deficiência à educação, com base na igualdade de oportunidade, devendo o poder público assegurar um “[...] sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida”. (BRASIL, 2020). A respectiva lei, no § 1º do artigo 28, também proíbe e criminaliza as escolas particulares que cobrem valores adicionais referentes ao atendimento de pessoas com deficiência (BRASIL, 2020), o que representa um novo paradigma da inclusão dos alunos com deficiência nas instituições de ensino regular, sejam públicas ou privadas.

Logo, o processo de inclusão deve possibilitar o desenvolvimento das habilidades dos alunos com deficiência, em patamar de igualdade com os demais. A evolução da aprendizagem depende de novos desafios e de conhecimentos, que deverá ser proporcionado pelo ambiente escolar comprometido em ampliar o repertório e aptidões de seus alunos.

O crescimento intelectual, humano e profissional do indivíduo, dentre outros fatores, decorre de uma educação de qualidade, o que não é diferente com a pessoa com deficiência. Não obstante, a aprendizagem e o desenvolvimento das competências são fatores essenciais a longo prazo, que podem facilitar o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas que, por si só, não garantem o emprego,

sobretudo em razão do mercado competitivo, pautado pela racionalidade orientada na capacitação e nos resultados.

Não é demais ressaltar que os problemas relacionados à exclusão social, como a dificuldade de acesso e permanência no ensino, em razão da ausência de acessibilidade de suportes específicos para cada deficiência, também prejudicam o ingresso das pessoas com deficiência no emprego formal, que se mostra cada vez mais competitivo e acirrado.

Com relação aos dados da educação especial, o Censo Escolar da Educação Básica, divulgados pelo Ministério da Educação (MEC), em 2017, relatou que o número de matrículas de alunos com deficiência na educação básica foi de 827.243. Em 2016 eram 751.065, o que demonstra um crescimento há quatro anos consecutivos. O índice de inclusão de pessoas com deficiência em classes regulares, o que é recomendado, passou de 85,5%, em 2013, para 90,9%, em 2017, contudo a maior parte dos alunos com deficiência não tem acesso ao atendimento educacional especializado, pois somente 40,1% conseguem utilizar o serviço. (O GLOBO, 2020).

Apesar dos avanços, principalmente do extenso arcabouço legislativo sobre a garantia de direitos da pessoa com deficiência, o processo inclusivo está longe de ser satisfatório. Eliminar os obstáculos existentes para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência é responsabilidade do Estado e de toda a sociedade, à medida que uma exclusão da escola pode ocasionar uma exclusão do mercado de trabalho.

Ao longo desta trajetória, é possível entender o movimento organizado contra a discriminação e preconceito das pessoas com deficiência, bem como os caminhos percorridos para alcançar um ambiente laboral inclusivo. Desta forma, o panorama acerca do sistema educacional brasileiro contextualiza a discussão que se fará a respeito das ações afirmativas tendentes à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2. A NECESSIDADE DE APROXIMAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

2.1 AÇÕES AFIRMATIVAS TENDENTES À INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme demonstrado, os problemas estruturais e as barreiras impostas socialmente dificultam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Na busca por aprimorar os mecanismos de igualdade de condições em relação aos grupos socialmente discriminados, o ordenamento jurídico brasileiro em consonância com a Convenção sobre os Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU assegura garantias e importantes direitos para esse segmento da população.

É evidente que um dos desafios para a pessoa com deficiência pertencer ao convívio social e não se sentir desconectado do mundo ao seu redor é através das relações de trabalho. Nesta perspectiva, o trabalhador com deficiência deve apresentar capacitação e qualificação profissional, ao passo que a empresa deve oferecer estrutura adequada para recebê-lo. No entanto, a pessoa com deficiência encontra diversas dificuldades na relação de trabalho, seja pela falta de treinamento e qualificação, seja por desconhecimento dos próprios direitos, seja pela falta de informação ou interesse dos empresários, entre outros fatores.

Cumprir registrar, neste viés, que segundo os dados coletados pelo IBGE, no censo demográfico de 2010, 23,9% (por cento) da população residente no país possui pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. (CENSO, 2020). Ocorre que apesar da exigência legal de reserva de trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho ainda era considerada baixa na época de pesquisa, tendo em vista que, em 2010, havia 44 073 377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, enquanto 23,7 milhões não estavam ocupadas. (CENSO, 2020). Da análise da pesquisa, percebe-se que

grande parte da população com deficiência, ainda que em idade ativa, encontra-se desempregada ou no mercado informal.

Em que pese essa realidade desfavorável, o trabalho é de extrema importância para a humanidade do indivíduo, pois “[...] o trabalho mostra-se como fundante de realização do ser social, condição para sua subsistência; é o ponto de partida para a humanização do ser social, é o motor decisivo no processo de humanização do homem”. (ANTUNES, 2006, p. 125). O trabalho, neste sentido, é responsável pela formação do ser humano, pois é através dele que o indivíduo constrói meios para prover a sua subsistência e se manter ativo no mundo.

Por outro lado, as condições de precarização do trabalho afetam diretamente as pessoas com deficiência, sobretudo com a terceirização das empresas e flexibilização dos direitos trabalhistas. O fato é que o modelo econômico vigente no país, baseado na acumulação infinita e na exploração de mão de obra tem levado diversas pessoas ao abismo.

De qualquer forma, é necessário compreender como as pessoas com deficiência se estabelecem nas relações de trabalho do sistema capitalista. Assim, Enio Rodrigues da Rosa (2009, p. 18) afirma:

[...] os capitalistas acabam por selecionar aquelas pessoas com maior capacidade de trabalho e que se ajustam aos processos de trabalho [...], cujo desvio não seja acentuado a ponto de exigir modificações que impliquem em gastos adicionais e influenciem negativamente na produção da taxa de mais-valia da empresa.

Pode-se afirmar, portanto, que o sistema capitalista não está preocupado com a inclusão social, sendo que suas principais características são: “[...] regulação da economia feita pelo mercado e não pelo Estado, [...] ampliação das novas tecnologias, como a robótica no processo de produtivo e uma nova qualificação do tipo polivalente para atender à versatilidade do mercado de trabalho”. (PEREIRA, 1999, p. 121).

Desta forma, este sistema favorece, em grande parte, os detentores dos meios de produção, obstinados pelo lucro. A acumulação do capital, por sua vez, cria maior tendência a concentração de renda e ao individualismo, o que resulta no aumento da

desigualdade social, à medida que apenas alguns poucos grupos conseguem usufruir dos benefícios gerados por este sistema.

Nessa linha de raciocínio, Rosa (2009, p. 168) argumenta que não interessa ao empresário capitalista contratar alguém com deficiência. Portanto, esse é um processo que cria tensões entre as partes envolvidas:

[...] se confrontam os interesses dos empresários capitalistas (preocupados com o aumento da produtividade e, conseqüentemente, com os lucros extraídos do trabalho explorado), do Estado (com os seus interesses políticos e ideológicos que, em certos momentos, podem entrar em choque com os interesses dos capitalistas) e os interesses das pessoas com deficiência (que necessitam do salário proveniente da relação de trabalho para poderem adquirir no mercado as mercadorias básicas de subsistência).

Diante disso, torna-se necessário um Estado forte e atuante, que combine políticas públicas com programas especializados de atenção às pessoas com deficiência, a fim de reparar os graves problemas gerados pelo modelo capitalista, principalmente a ausência de igualdade de oportunidades, a fim de compensar a baixa participação de deficientes no mercado de trabalho formal.

Diversas leis foram promulgadas no sentido de promover a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente formal de trabalho, dentre elas, a Lei n. 8.213/91 definiu a reserva de vagas para pessoa com deficiência, determinando que as empresas com mais de cem empregados estariam obrigadas a preencher seus cargos com profissionais com deficiência. (BRASIL, 2020).

A política de cotas prevista pela Lei n. 8.213/91 visa a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na iniciativa privada. Esta lei, em seu artigo 93, prevê que as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na proporção de 2% para empresas que possuem até 200 empregados, 3% para empresas que tenham de 201 a 500 funcionários, 4% para aquelas com 501 a 1.000 empregados e 5% para aquelas que possuem mais de 1.001 empregados. (BRASIL, 2020).

De outro giro, a Lei n. 8.112/90, dos servidores públicos federais, em seu o artigo 5º, parágrafo 2º, garante às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em para cargos e de empregos públicos, a qual estabelece a reserva de 5 a 20% (por cento) dos cargos da Administração Pública Direta e Indireta. (BRASIL, 2020).

Importante frisar, neste contexto, que a promulgação das Leis 8.112/90 e 8.213/91 visou conceder garantias legais para aplicação de uma ação afirmativa, a fim de combater as discriminações que impedem igualdade de oportunidades a determinados grupos sociais.

Os obstáculos encontrados no processo de inclusão da pessoa com deficiência são diversos e precisam ser enfrentados com todos os esforços possíveis. Em termos de efetividade da lei de cotas, ainda que os resultados não sejam os mais satisfatórios, trata-se de um importante instrumento para buscar a inclusão deste grupo, que vivencia a segregação e sofre com a discriminação, no mercado de trabalho.

É importante, neste ponto, identificar as pessoas que realmente apresentam deficiência para melhor delimitar as políticas públicas, como a ação afirmativa da lei de cotas. Contudo, espera-se que a longo prazo o caminho seja a eliminação da lei, por ter alcançado o seu objetivo de sociedade inclusiva, em que as pessoas possam ser contratadas em razão de suas competências, independentemente de suas características ou limitações.

Essa questão precisou ser enfrentada a partir da implementação de ações afirmativas, consideradas discriminações positivas, para promoção da igualdade, à medida que o combate às diversas formas de discriminação, nos ordenamentos jurídicos, foi insuficiente para afastar as desigualdades sociais, assim:

Ao se falar em igualdade na Constituição, está se dizendo duas coisas ao mesmo tempo: por um lado, impede-se o tratamento desigual e por outro se impõe ao Estado uma ação positiva no sentido de criar condições de igualdade dos indivíduos, o que necessariamente impõe um tratamento desigual dos indivíduos; [...] Neste sentido, não é ilegal discriminar positivamente com o objetivo de criar melhores condições para um determinado grupo, tradicionalmente desprivilegiado dentro da sociedade. (DOMINGUES, 2005, p. 173).

Com efeito, as ações afirmativas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se mostraram de extrema necessidade, a qual se encontra expressamente reconhecida no artigo 4º da Convenção da ONU sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência determinada aos países signatários:

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos. (BRASIL, 2020).

Constata-se, pois, que as ações afirmativas são políticas destinadas a corrigir ou atenuar os efeitos gerados pela discriminação praticada, ao longo dos anos, às pessoas com deficiência, a partir de mecanismos de inclusão para alcançar a efetiva igualdade de oportunidades e, conseqüentemente, o acesso aos bens fundamentais.

Embora as ações afirmativas sejam direcionadas ao combate à discriminação e à promoção da igualdade material, Mateus Costa Pereira, Ronaldo Bastos e Pedro Spíndola Bezerra Alves (2013, p. 149) alertam para o cuidado ao aplicar o princípio da igualdade:

[...] a despeito de as políticas afirmativas contribuírem para a correção das desigualdades quando se tornam normas jurídicas, quando tais pretensões se cristalizam –estabelecendo-se como dogmas insuperáveis – podem impedir a correta compreensão do problema trazido à liça. É preciso curar bem o princípio da igualdade e aplicá-lo de forma contextualizada, pois, do contrário, corre-se o risco de violar a própria razão que o estabeleceu.

Em meio a este contexto, a reserva de vagas para a pessoa com deficiência no âmbito laboral não se trata de uma medida assistencialista, pelo contrário, busca garantir oportunidade de trabalho para que a pessoa beneficiada pela política afirmativa consiga sua autonomia e independência. Assim, a legislação de cotas representa uma das modalidades de ação afirmativa, ao passo que esta pode se conceber de diversas formas, como, por exemplo, através de entidades privadas, ações voluntárias, entre outros fatores.

A priori, é necessária uma mudança de mentalidade da sociedade para compreender que o ingresso da pessoa com deficiência no ambiente laboral deve ocorrer de forma natural, observada a capacidade e qualificação de cada um, pois para Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2006, p. 279): “[...] as pessoas com deficiência no Brasil sempre tiveram atendimento assistencial, e por isso a sociedade desconhece o potencial produtivo que essas pessoas têm a oferecer [...]”.

É certo que existe uma dívida histórica, em função do cenário de exclusão e discriminação ao qual a pessoa com deficiência foi submetida ao longo da história, mas não deve ocorrer a partir de um atendimento assistencial. Essa medida, por sua vez, acaba trazendo prejuízos ao indivíduo, pois retira dele a possibilidade de trabalho e de superar seus próprios desafios.

A forma mais eficaz para o ingresso da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho é mediante ações que promovam igualdade material onde há desigualdade material e formal. E, nesta perspectiva, a adoção do sistema de cotas pelo ordenamento jurídico brasileiro representa uma importante ferramenta para inclusão, à medida que as organizações empresariais passaram a perceber e contar com as pessoas com deficiência no momento da contratação.

Todavia, mais uma vez, cabe ressaltar que a lei de cotas é necessária, sobretudo em razão da falta de interesse do empresário capitalista em contratar alguém com deficiência, pois “[...] a lógica da organização da produção capitalista, voltada para a extração do máximo do trabalho, não comporta e não necessita da força de trabalho das pessoas com deficiência, principalmente daquelas com deficiências mais graves”. (ROSA, 2009, p. 234). Em linhas gerais, o capitalismo como estrutura econômica vigente na sociedade possibilita a exclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para o sistema capitalista, portanto, as pessoas com deficiência possuem uma capacidade produtiva inferior ao que se espera para o processo de acumulação. Neste modelo econômico, não se observa o ser humano em sua individualidade e potencialidade, mas apenas pelas habilidades produtivas e pelos sacrifícios que se consegue realizar em benefício aos detentores de capital.

Neste contexto, o sistema capitalista vigente perpetua e mantém a grande desigualdade existente no país, o qual agrava a pobreza decorrente do desemprego, conforme observa Lucia Cortes Costa (2010, p. 176):

[...] dentre os diversos fatores que interferem na falta de trabalho sob a forma de emprego salariado, podemos citar o progresso tecnológico, que diminui postos de trabalho, a redução dos níveis de investimentos no setor produtivo devido ao aumento da rentabilidade do capital especulativo e a inadequação entre a oferta de trabalho e a qualificação exigida do trabalhador, devido à ausência de políticas públicas voltadas para qualificação permanente do trabalhador. O fenômeno do desemprego agrava a situação de pobreza no mundo porque dificulta, entre outras coisas, o acesso à renda para parcela expressiva da população

No sistema capitalista, apesar de existir uma relação de dependência entre o empregado e o empregador, não se percebe equilíbrio neste contrato, à medida que os empregadores se apropriam do lucro produzido pelos trabalhadores, através da exploração destes. Logo, as necessidades essenciais do ser humano são deixadas em segundo plano nessa conjuntura econômica voltada ao mercado.

A exclusão de oportunidades de diversos grupos sociais pelo capitalismo, em razão da concentração do capital e da apropriação do lucro apenas para os detentores de capital, produz-se nos trabalhadores uma sensação de insegurança. Logo, a inclusão dos trabalhadores é relegada, na maioria das vezes, por parte das empresas, que estão compenetradas na maior produção, em menor custo e tempo, na busca tão somente do acúmulo de capital.

Ao impor os princípios e valores do capitalismo, o empregador reforça a noção de um trabalho precarizado e alienado, principalmente quando explora a força de trabalho do empregado e retira dele a sua autonomia:

Um dos aspectos mais degradantes da ordem social do capital é que reduz os seres humanos à condição reificada, a fim de adequá-los aos estreitos limites da contabilidade do tempo do sistema: o único gênero de contabilidade – extremamente desumanizadora – compatível com a ordem social do capital. (MÉSZÁROS, 2007, p. 42).

Para a lógica capitalista o capital e a “força humana de trabalho só conta enquanto parcela imprescindível para a reprodução deste mesmo capital”. (ANTUNES, 1999, p.

38). Neste sentido, Bruno Gomes Borges da Fonseca (2020) chama a atenção para o fato de que o sistema capitalista não possui interesse em estimular o desenvolvimento de empregos, pelo contrário, o objetivo da política neoliberal é se distanciar cada vez mais da força de trabalho:

O direito ao trabalho, no neoliberalismo, tende a perder ainda mais espaço. Suas chances de concretização encontram muitos obstáculos. Há uma tendência a considerá-lo apenas como liberdade de trabalhar em um livre mercado, supostamente, sem intervenções. No lugar de políticas de empregos, surgem políticas com incentivo ao empreendedorismo, por exemplo. Cabe as pessoas trabalharem (sem emprego). Assim, estariam no pleno exercício de seu direito ao trabalho.

Diante dessa realidade, a tendência é reduzir cada vez mais a participação das pessoas no mercado de trabalho formal. As políticas de empregos estão sendo substituídas pelas políticas de incentivo ao empreendedorismo, o que não significa, necessariamente, independência e crescimento das pessoas. O fato é que muitos trabalhadores são obrigados a empreender, ainda que sem recursos, sem preparo e conhecimento, em função da falta de oportunidades no mercado formal.

Em que pese o trabalho seja um importante recurso de sobrevivência e crescimento individual, o trabalhador, por vezes, se encontra fragilizado para reivindicar seus direitos sociais, dada a estrutura de mercado apresentada na atualidade, como salienta Carlos Henrique Bezerra Leite (2001, p. 73):

Paralelamente à massificação dos meios de produção e de distribuição, nos quais o trabalho humano avulta imprescindível, multiplicaram-se não só os direitos sociais dos trabalhadores, mas, também, os problemas sócio-econômicos do mundo do trabalho, com o desemprego em todas as suas manifestações; a exclusão social; a dispensa massiva de trabalhadores dos respectivos empregos; o aviltamento dos salários; o descumprimento generalizado da legislação trabalhista; o crescimento do trabalho informal; a flexibilização in pejus (ou desregulamentação); a automação; a terceirização; as discriminações de toda ordem, por motivo de idade, de opção sexual, de estado civil, de raça; a exploração do trabalho infante-juvenil; o descuido reiterado com o meio ambiente de trabalho, etc.

O contexto econômico e político atual fortalece as formas precárias de emprego, com salários mais baixos e jornadas mais extensas, sem contar a prevalência das novas de trabalho, através de contrato determinados e terceirizados. Essas modalidades de trabalho são incentivadas pelo mundo globalizado, em nome de um crescimento

econômico, mas as custas da saúde e do bem-estar do trabalhador, que se encontra sem opção e ameaçado no seu emprego frente a essa realidade.

Se a dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho decorre à falta de escolarização e profissionalização, pois segundo o Censo 2010, o “percentual de pessoas de 15 anos ou mais de idade que sabe ler e escrever pelo menos um bilhete simples em seu idioma”, a taxa de alfabetização entre as pessoas com deficiências foi de 81,7%. (CENSO, 2020). Atualmente, com o aumento da força de trabalho flexível, a instabilidade no emprego e o retrocesso dos direitos trabalhistas, a relação de trabalho é modificada que, por conseguinte, prejudica diretamente a pessoa com deficiência.

As novas exigências do mundo do trabalho, bem como o aumento da competitividade exigem do profissional maior qualificação e conhecimento. Essa conjuntura, contudo, impõe-se de forma mais difícil para as pessoas com deficiência, em função dos transtornos sofridos por estas pessoas para acesso à educação inclusiva de qualidade, o que, provavelmente, resulta na exclusão do trabalho.

Somado a isso, através do desemprego estrutural, ocasionado pela substituição do trabalho humano pela automação, diversas formas de trabalho deixam de ser úteis para o sistema capitalista. Por outro lado, nas funções que ainda dependem da força de trabalho humano há uma massiva precarização, com a degradação das condições de vida, sobretudo em razão da flexibilização da legislação trabalhista e das novas organizações de trabalho.

Neste aspecto, o desenvolvimento e a ascensão social de grupos desfavorecidos socialmente não são incentivados pela estrutura vigente que, por sua vez, perpetua a exclusão. Assim, Maria Luisa Carvalho (2020) salienta:

[...] a raiz social da exclusão, entretanto, é omitida, e culpabiliza-se o excluído por sua condição, reafirmando a lógica do individualismo e da meritocracia. No que se refere à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, por exemplo, percebe-se a presença desse discurso de culpabilização do sujeito e individualização do problema quando se aponta como uma das principais justificativas para o não cumprimento das cotas as faltas de qualificação e escolaridade. Percebe-se o caráter ideológico de tal argumento, ou seja, sua função de manter relações de dominação, à medida que transforma as

conseqüências do processo histórico de segregação (restrição do acesso à Educação e ao Trabalho) em justificativa para perpetuar a exclusão.

Verifica-se, portanto, uma tentativa institucional de forçar as pessoas com deficiência a se aproximarem do padrão estabelecido. Com o discurso da falta de qualificação e escolaridade, pretende-se culpabilizar os profissionais com deficiência por não conseguir acesso ao emprego, uma vez que não atende as exigências determinadas pelo mercado de trabalho.

Ocorre que, essa visão deturpada e discriminatória não cabe mais em uma sociedade projetada na garantia de direitos fundamentais, pois ofertadas oportunidades e qualificações, a pessoa com deficiência possui plenas condições de vida e de trabalho. O Estado, como responsável da legal, da garantia dos direitos das pessoas com deficiência não deve estar vinculado somente na elaboração das leis, à medida que são necessárias ações e políticas direcionadas a mudança de conscientização da sociedade.

Compreender as dificuldades e os entraves para a efetiva inclusão social não é possível apenas pela interpretação dos inúmeros instrumentos normativos, mas do que isso, é necessário revisitar conceitos antigos e formular novas visões de mundo, a partir do respeito a diversidade e solidariedade ao diferente.

No âmbito empresarial, é importante criar estratégias para fomentar a diversidade humana, pois a variedade e a troca de diferentes experiências enriquece e proporcionar visões inovadoras para as empresas. Portanto, a integração das pessoas com deficiência é um dos mecanismos fundamentais para eliminar o preconceito e o isolamento, através de uma conscientização coletiva.

Apesar do aumento de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho, principalmente após a promulgação Lei n. 8213/91, o processo inclusivo ainda é modesto e precisa ser aprimorado.

Durante ações de fiscalização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, os fiscais verificaram o cumprimento da Lei n. 8213/91, o que levou a contratação de 46,9 mil pessoas com deficiência e reabilitados em 2018,

considerando o número de empregados formais, 44.782, e aprendizes, 2.118. Em todo o país, foram 11,4 mil inspeções no total. Os números, tanto de operações quanto de trabalhadores contratados após as inspeções, são recordes desde 2003. (BONTEMPO, 2020).

Contudo, a fiscalização para verificar o cumprimento da lei de cotas, por si só, é insuficiente para a contratação da pessoa com deficiência. A própria sociedade costuma criar barreiras para os deficientes, a partir de diferentes obstáculos e preconceitos. De todo modo, a legislação de um país é resultado, em muitos casos, da mentalidade da época, razão pela qual é necessária a conscientização da sociedade para a importância do processo de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral.

Em meio a este contexto, o ordenamento jurídico dispõe sobre o contrato de aprendizagem, nos artigos 428 a 433 da CLT, com alteração dada pela Lei n. 11.180/2005. Esse contrato é assegurado ao aprendiz com idade de 14 a 24 anos, contudo, não se aplica a idade máxima ao aprendiz com deficiência, conforme leitura do artigo 428, §5º, da CLT. (BRASIL, 2020). Portanto, aos aprendizes com deficiência não há limite máximo de idade, porém, nos termos do artigo 428, §6º, da CLT, deve-se considerar a comprovação da escolaridade, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (BRASIL, 2020).

Como se observa, o instituto da aprendizagem trata-se de um importante instrumento de qualificação e inclusão ao trabalho, tendo em vista que, ao término do contrato de aprendiz, a empresa poderá integrar o aprendiz ao seu quadro de empregados, na forma do artigo 431 da CLT. (BRASIL, 2020).

Assim, a qualificação profissional em conjunto com a formação escolar do jovem aprendiz possibilita a sua inclusão no mercado de trabalho, sobretudo em razão das atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, conforme leitura do artigo 428, §4º, da CLT. (BRASIL, 2020).

Convém destacar, neste sentido, que o programa de aprendizagem organizado e desenvolvido, cabe principalmente aos serviços nacionais de aprendizagem, conhecido também, como sistema “S”, os quais são responsáveis pela formação técnico-profissional, cuja finalidade é oferecer cursos profissionalizantes em diversas áreas. (OLIVEIRA; AMORESE, 2020).

Através do contrato de aprendizagem: “[...] evita-se a evasão precoce e muitas vezes irreversível, promovendo as condições para uma transição entre a escola e o mundo do trabalho, iniciando um itinerário formativo desde o contato com os processos produtivos das organizações empresariais”. (GONÇALVES, 2020). Logo, o instituto da aprendizagem proporciona aos estudantes aprendizes uma possibilidade de preparação e formação profissional para um mercado de trabalho formal.

E, neste contexto, a lei de cotas e o instituto da aprendizagem podem ser complementares no que diz respeito ao tratamento da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. O ponto em comum entre as duas leis se refere a condição diferenciada para inserção destas pessoas, a fim de promover a igualdade de oportunidades. (GONÇALVES, 2020).

Portanto, o programa de aprendizagem amplia a qualificação dos estudantes e traz uma possibilidade concreta de inserção no trabalho para as pessoas com deficiência, não apenas por funcionar como estágio inicial para formação profissional, mas também por ser um importante mecanismo de capacitação, à medida que propicia condições para os profissionais com deficiência ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho.

Ao adolescente aprendiz, o acesso ao contrato de aprendizagem auxilia no desenvolvimento de suas competências técnicas e comportamentais inerentes ao trabalho em si, como também na organização e o planejamento de atividades. Além disso, pode adquirir conhecimentos básicos e específicos de uma profissão na área administrativa. (GONÇALVES, 2020).

Partindo dessa premissa, as oportunidades para um jovem que participa de programas de transição para o trabalho, mediante estágios em instituições voltados

ao mercado de trabalho, serão maiores. É possível afirmar, também, que esses programas de aprendizagem são importantes para identificar ao aluno com deficiência suas habilidades, aptidões e preparo para o ambiente laboral.

Demonstradas as ações e o tratamento especial assegurado por lei para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, cumpre avaliar as principais dificuldades enfrentadas nesse processo de inclusão.

2.2 AS DIFICULDADES NO PROCESSO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL

Os obstáculos, como a baixa escolaridade, as barreiras arquitetônicas e atitudinais enfrentados pelas pessoas com deficiência, bem como a baixa receptividade da Lei n. 8213/91 pelas empresas dificultam o acesso ao pleno emprego, como descreve Maria Luisa Carvalho (2020):

[...] barreiras arquitetônicas, incluindo dificuldade de transporte; falta de conhecimento em relação à deficiência; baixa qualificação e escolaridade; resistências por parte de dirigentes empresariais; falta de flexibilização do perfil exigido; falta de recursos das instituições para qualificação profissional; falta de apoio e ações do Estado; atitude protecionista da família; receio em renunciar ao benefício de assistência continuada e a força da lei (entenda-se das multas) como principal razão para a contratação das pessoas com deficiência.

Esse cenário demonstra a ineficácia dos direitos garantidos na legislação, pois não basta um vasto rol de direitos no plano teórico, mas sem aplicabilidade na vida prática. É evidente, portanto, o distanciamento entre as normas e a realidade, se consideramos, sobretudo, a falta de acessibilidade e de emprego para as pessoas com deficiência.

Apenas o excesso de leis punitivas, sem o devido estímulo para contratação das pessoas com deficiência, não surte efeito, pois, na realidade cotidiana, muitas empresas contratam trabalhadores, sem dispor de uma estrutura e preparo para recebê-los.

Dentre os entraves à efetiva inclusão, encontram-se as barreiras atitudinais, relacionadas ao desconhecimento da sociedade em lidar com a diversidade, bem como a falta de sensibilização e de empatia no tratamento com os diferentes. Há, também, as barreiras arquitetônicas, seja pela dificuldade de acesso ao transporte coletivo, aos espaços urbanos, à comunicação e à informação, o que restringe a plena participação das pessoas com deficiência na vida em sociedade.

A problemática desse tema é que, na fase de exclusão, a pessoa com deficiência estava impedida de acessar ao mercado de trabalho competitivo. Por outro lado, na atualidade, essas pessoas são excluídas por outros motivos, como, a falta de qualificação profissional, a falta de reabilitação física e profissional, a falta de escolaridade, a falta de meios de transporte, a falta de apoio das próprias famílias e assim por diante. (SASSAKI, 2010, p. 6).

As circunstâncias atuais, marcadas pelo avanço tecnológico, pode favorecer o processo de inclusão, mediante as facilidades trazidas pelo desenvolvimento das tecnologias, mas também, acarreta, por sua vez, na precarização do trabalho e na desigualdade social. Cumpre registrar, neste sentido, que o acesso à tecnologia não está disponível a todos, apenas a parcela da sociedade com poder econômico que consegue usufruir das inovações e facilidades tecnológicas.

Neste contexto, o modelo econômico vigente no país tende a influenciar as decisões das organizações públicas e privadas no que se refere a concretização de suas políticas, conforme afirmam Ana Paula Barbosa Fohrmann e Thalles Furtado Leba (2012, p. 309):

A concepção liberal revela uma filosofia, na qual os direitos se conectam ao cumprimento de responsabilidades, e a personalidade é vista sob uma ótica de autonomia e independência. Em termos de implementação de políticas públicas, o modelo liberal fortemente privilegia, por exemplo, a produtividade, o trabalho assalariado e outras atividades geradoras de renda. Aqueles que não estão aptos a atender os pressupostos desse modelo permanecem, muitas vezes, na periferia da sociedade. Invalidez, velhice e dependência, por exemplo, encontram-se no oposto de uma dicotomia que mostra que os indivíduos são medidos de acordo com suas habilidades para produzir receitas.

Em razão da necessidade de acompanhar as tecnologias existentes, as empresas modificaram a sua forma de atuar perante o mercado competitivo. A partir das novas exigências, a demanda por outras habilidades e competências alterou, de forma substancial, a escolha dos trabalhadores. Neste modelo de sociedade capitalista contemporânea, as pessoas com deficiência são impactadas diretamente, por serem consideradas improdutivas e ineficientes.

Há empresas, inclusive, que passaram a definir o tipo de deficiência como critério para a contratação, de modo que privilegiam aquelas que exigem menores adaptações ou que sejam funcionais à produção, diante da obrigatoriedade do cumprimento da lei. (CARVALHO, 2020).

A complexidade do processo de inclusão social das pessoas com deficiência no trabalho é evidente, à medida que pessoas com deficiências consideradas mais graves são excluídas deste processo, sendo que a preferência por determinados tipos de deficiência reforça os critérios de padrão de normalização impostos pela estrutura econômica e social vigente.

Constatou-se, a partir de pesquisas acerca da inclusão social no mercado de trabalho, que políticas empresariais priorizavam contratações de pessoas, cujas deficiências não exijam transformações estruturais no ambiente de trabalho e, desta maneira, o próprio indivíduo consegue se ajustar às condições das empresas e não o contrário. As empresas, portanto, vivem um dilema entre manter sua alta produtividade e lucro, em função das demandas do mercado capitalista e, por outro lado, atender à legislação que se propõe à inclusão. (VIOLANTE e LEITE, 2020).

É nesse contexto que se deve compreender o receio de algumas pessoas com deficiência em ingressar no trabalho formal, principalmente porque a exclusão é uma das marcas do modelo capitalista atual. A partir disso, Maria Luisa Carvalho afirma (2020):

Como forma de reduzir custo, aumentar a lucratividade e adaptar-se rapidamente as oscilações de mercado, no capitalismo de acumulações flexível foram implantadas diversas alterações nas legislações trabalhistas, implicando em perdas de direitos conquistados, fragilidade dos vínculos

empregatícios, redução de salários e benefícios, cortes de pessoal, gerando uma precarização do trabalho.

Em contrapartida, a inclusão no trabalho pode proporcionar às pessoas com deficiência superações variadas, além do desenvolvimento pessoal, assim, esses indivíduos possuem necessidade de trabalhar, não somente para garantir sua subsistência, mas por ser parte essencial de construção individual de cada um.

Na constituição da vida social do ser humano o trabalho é a categoria central, pois a partir dele a natureza é transformada em valores-de-uso, ou seja, em tudo aquilo que é necessário para a vida e reprodução humana. O trabalho, portanto, é condição de existência do indivíduo, sendo uma necessidade eterna, resultado do intercâmbio orgânico entre o homem e a natureza. (LUKÁCS, 1979, p. 16).

Ocorre que a resistência em contratar pessoas com deficiência, por parte das empresas, relaciona-se fato de a inclusão questionar o individualismo, a competição, a padronização dos sujeitos, à medida que requer um olhar e uma ação solidária frente às singularidades das pessoas com deficiência. Logo, não é decorrente apenas de uma mera falta de conhecimento sobre a questão da deficiência, haja vista a facilidade de se obter informações atualmente. (CARVALHO, 2020).

Afastar o acesso ao trabalho das pessoas com deficiência representa uma grave afronta aos direitos fundamentais, garantidos constitucionalmente, além de gerar problemas para toda sociedade. Uma vez excluídos do mercado de trabalho, essas pessoas ficarão necessitadas de auxílios e ajuda de entidades, bem como de benefícios oferecidos pelo Estado, o que eleva custos desnecessários, à medida que se encontram em plenas condições para o trabalho.

Luiz Alberto David Araújo (2008, p. 205), nesta perspectiva, ressalta:

[...] por desconhecimento dos recrutadores de mão-de-obra, muitos empregadores não permitem pessoas com deficiência em determinadas funções, em razão de certas limitações. Essas limitações podem ser perfeitamente contornáveis com ajudas específicas tecnológicas. Um computador, com determinado software, pode permitir que uma pessoa com deficiência desenvolva uma série de atividades que não seriam possíveis antes de tal aporte tecnológico.

Assim, a tecnologia aliada ao trabalho possibilita a realização de atividades que por circunstâncias de alguns impedimentos não eram possíveis de se consumar. Com o auxílio da tecnologia assistiva, por exemplo, as potencialidades de cada profissional são otimizadas. Neste sentido, a tecnologia assistiva refere-se “[...] à pesquisa, fabricação, uso de equipamentos, recursos ou estratégias utilizadas para potencializar as habilidades funcionais das pessoas com deficiência”. (BRASIL, 2020).

Com a utilização desta tecnologia, é possível superar dificuldades, em diversas atividades, principalmente no ambiente laboral. As justificativas, utilizadas pelas empresas no que se refere a falta de estrutura e de aparatos para receber as pessoas com deficiência, não são viáveis, pois, atualmente, são inúmeros os recursos e serviços disponíveis para garantir a inclusão social.

A partir das oportunidades e das atividades realizados no ambiente das empresas, é possível avaliar as aptidões de cada profissional para o trabalho, mas a experiência e o desenvolvimento são observados durante a execução do trabalho. Logo, a contratação de pessoas com deficiência é fundamental para derrubar conceitos equivocados e estigmatizados em relação a este grupo.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o conseqüente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI. (SASSAKI, 2006, p. 44).

É possível afirmar, neste contexto, que uma das formas mais eficazes de inclusão da pessoa com deficiência na vida social é o acesso ao mercado de trabalho, tendo esta consciência as empresas passam a enxergar a contratação deste grupo como um investimento.

Em contrapartida, a percepção corrompida, ainda presente na sociedade, de que a admissão da pessoa com deficiência eleva os custos e limita os resultados da empresa prejudica o ingresso destas pessoas no mercado de trabalho.

Outra grande dificuldade à inclusão e permanência das pessoas com deficiência no ambiente laboral está relacionada a ausência de assistência e preparo, por parte das empresas, como afirma Tatiana Salim Ribeiro (2020):

Não há nenhuma preparação destes trabalhadores para atuarem no mercado de trabalho. Eles são simplesmente captados e lançados nas empresas para realizar as atividades. O ônus de capacitar estes novos trabalhadores é da iniciativa privada, que tem de despende valores e tempo para preparar essas pessoas para exercerem efetivamente suas funções.

Desta forma, as organizações empresariais, ao não cumprir com seus deveres, criam obstáculos e barreiras para inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, neste ponto, a competência e habilidade amplamente exigida na atividade laboral podem servir como justificativa para o empregador não contratar o trabalhador com deficiência.

Percebe-se, contudo, que o próprio empregador, muitas vezes, não oportuniza, nem concede meios para que o trabalhador desenvolva as suas competências e habilidades. É evidente que o mercado de trabalho exige profissionais preparados e capacitados, mas para as pessoas com deficiência conceberem essas exigências, antes de tudo, as barreiras físicas e atitudinais precisam ser superadas dentro do âmbito empresarial.

Com a intensificação do trabalho, a redução dos salários, a flexibilização das leis trabalhistas, a busca incessante da classe empresarial por acúmulo de capital, dentre outros fatores, os trabalhadores, principalmente com deficiência, ficam submetidos as restrições determinadas pelo atual sistema econômico e social, o que prejudica a inclusão social.

Ademais, a posição restritiva da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também acarreta dificuldade para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O Tribunal pacificou a jurisprudência sobre o cumprimento da cota estabelecida no artigo 93 da Lei 8.123/91 destinada às pessoas com deficiência. Em decisão, o TST entendeu que a empresa que tenta cumprir as cotas não deve ser penalizada, por fatos alheios à sua vontade. Conforme descreve a ementa desta decisão:

Ação civil pública. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Vagas destinadas a trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Não preenchimento. Ausência de culpa da empresa. Dano moral coletivo. Não configuração. O descumprimento da obrigação legal de admitir empregados reabilitados ou portadores de deficiência, conforme cota estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213/91, somente enseja o pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos se houver culpa da empresa. Ressalte-se, todavia, que o fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei, não obstante leve à improcedência do pedido de condenação ao pagamento de multa e de indenização, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou de reabilitados. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento parcial para absolver a empresa da condenação ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo. Vencidos parcialmente os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann. TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016. (TST, 2020).

Diante de tal decisão, caso as empresas não consigam, no mercado, profissionais com deficiência para preencher a reserva de vagas destinadas pela legislação, ficam desobrigadas de multas e indenizações. A jurisprudência, portanto, concede amparo ao empresário para não contratar, pois através, desta medida, é possível que a classe empresarial crie estratégias para disfarçar interesse na contratação, como, por exemplo, expedir ofícios para justificar as medidas tomadas. Nestes casos, o TST compreende que a empresa adotou todos os esforços possíveis, possibilitando, assim, impasses à inclusão da pessoa com deficiência, sobretudo por retirar a força normativa do artigo 93 da Lei 8.123/91.

Em linhas gerais, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho trata-se de um grande desafio. Se considerarmos que uma parcela significativa das empresas busca apenas candidatos quase sem nenhuma limitação, ou apenas que apresente uma condição relacionada a deficiência para apenas cumprir a cota estipulada por lei, é possível compreender a gravidade deste cenário.

Por outro lado, parte dessa classe empresarial não se esforça, nem oferece condições para capacitar e acompanhar as pessoas com deficiência contratadas ao quadro funcional da empresa. No cotidiano destas organizações, não são observadas mudanças significativas no ambiente de trabalho a fim de garantir acessibilidade as diversas deficiências, assim, o único interesse do empregador em contratar

profissionais com deficiência, nestas situações, é para fugir da fiscalização e conseguir evitar as multas.

As normas protetivas cumprem um importante papel no que se refere a reparação dos empecilhos a participação das pessoas com deficiência no ambiente laboral. Sabe-se, contudo, que instrumentos normativos sem políticas efetivas não modifica o contexto atual, pois a depender do senso comum o indivíduo que deve se adequar ao ambiente e não o contrário.

É preciso, portanto, conscientizar a população acerca da importância de reconhecer e respeitar às diferenças, a partir de campanhas e incentivos em diferentes comunidades, com atividades práticas e teóricas, juntamente com grupos vítimas da exclusão social, pois através do convívio social e de novos aprendizados é possível romper com estigmas e preconceitos.

As relações sociais, portanto, são importantes na construção da confiança e autoestima, sendo o ambiente de trabalho um local que fortalece os vínculos sociais, tendo em vista o tempo e esforço que o indivíduo dedica ao trabalho. Por isso, as pessoas, de modo geral, precisam se sentir acolhidas confortáveis, dentro deste espaço, a fim de que o equilíbrio físico e psicológico destas pessoas seja mantido.

Em que pese a contratação de pessoas com deficiência, na maioria das vezes, seja resultado de determinação legal, a inclusão, de fato, depende da permanência destes trabalhadores na empresa. Para tanto, são necessários mecanismos para capacitação da pessoa com deficiência, a partir de um trabalho estruturado voltado a qualificação, desenvolvido pelas empresas, como se analisará no próximo item.

2.3 OS MECANISMOS EXISTENTES PARA A CAPACITAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Perpassar pelas dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no processo de inclusão ao trabalho é fundamental para analisar as contradições do sistema capitalista, até porque, como analisado, a capacitação desta parcela da sociedade

precisa de incentivos e programas direcionados as questões da diversidade, os quais devem ser implementados pelas organizações empresariais.

Sob esta perspectiva, a inclusão profissional só ocorre, de fato, quando os trabalhadores conseguem permanecer em seus empregos. Em uma sociedade que apresenta intensa desigualdade, a socialização entre grupos diferentes permite ampliar o acesso as oportunidades e, por sua vez, combater diferentes formas de preconceito.

As políticas voltadas a inclusão no trabalho precisam ser aprimoradas, mesmo porque é pelo trabalho que o indivíduo conquista sua autonomia pessoal, nessa sociedade capitalista. A exclusão no mundo do trabalho, por outro lado, impede que as pessoas com deficiência exerçam o seu direito de cidadania.

Proveitoso apontar, neste sentido, alguns aspectos importantes em relação à cidadania a partir dos não cidadãos. Boaventura de Sousa Santos (2018, p. 255) analisa a cidadania, a partir da perspectiva daqueles que não a possuem:

[...] a cidadania é vista como uma forma mais rica de proteção social, política e legal, perante o direito, e, ao lado dela, estão os excluídos, aqueles que não pertencem a cidadania. [...] o direito de cidadania e o conceito de cidadania são normalmente discutidos no contexto daqueles que pertencem e daqueles que são excluídos, estão em má situação, não são cidadãos.

Em outros termos, a cidadania cria conexão com o campo político em que determinada pessoa está inserida, sendo protegida, inclusive, pelo Estado. Pode-se citar, por exemplo, dentre os marcadores definidores da cidadania, a carteira de trabalho anotada, que reconhece o indivíduo como ser produtivo.

Ocorre que o exercício da cidadania não alcança todas as realidades, neste sentido, Boaventura de Sousa Santos (2018, p. 257), critica o conceito de sociedade social, da modernidade ocidental, à medida que a superação do estado de natureza para a sociedade civil não ocorreu em todos os lugares:

[...] essa superação é reveladora de uma realidade que, ao mesmo tempo, oculta outra realidade, porque essa superação ocorre apenas nas sociedades metropolitanas e não nas sociedades coloniais. Nas sociedades coloniais, mantém-se o estado de natureza. E as colônias são vistas fundamentalmente como estados de natureza.

Verifica-se, portanto, que nas sociedades colônias, sujeitas a injustiça social, o contrato social inexistente, uma vez que o universo das normas não é concebido. Logo, não há que se falar em abandono do estado de natureza para construir uma sociedade civil.

Por sua vez, o contexto do estado de natureza pode ser percebido na realidade da pessoa com deficiência através do processo de exclusão ao trabalho, o que impede esta parcela da sociedade de conquistar autonomia e reconhecimento. Neste sentido, Axel Honneth (2009, p. 364) define a relação entre reconhecimento e autonomia:

No que antecedeu, eu reiteradamente apontei que os sujeitos dependem do reconhecimento tanto de suas necessidades como de suas convicções e habilidades para poderem participar autonomamente da vida social; não basta conceber sua autonomia tão somente como resultado do respeito intersubjetivo por sua competência racional de formar juízo e tomar decisão; ao contrário, é necessária adicionalmente uma valorização da natureza particular de suas necessidades e de seu desempenho individual. Somente quando cidadãos e cidadãs puderem saber-se estimados e reconhecidos em todos estes elementos de sua personalidade, eles estarão em condições de se apresentarem publicamente com autoestima

As injustiças sociais experimentadas por grupos excluídos passaram a ser questionadas e protestadas e, a partir disso, novas políticas compensatórias de acesso à educação e ao trabalho foram criadas. Neste caminho, a cidadania passa a existir quando o indivíduo consegue vivenciar a própria autonomia e o reconhecimento, pela a valorização da sua natureza individual.

Algumas estratégias, como, por exemplo, a criação de programas e projetos de inclusão para pessoas com deficiência, além de criar situações para ampliar a visibilidade destas pessoas, pode permitir uma maior participação delas no mercado de trabalho. Para tanto, o trabalho em conjunto da liderança de determinada empresa, como a atuação do gestor, em parceria com outros profissionais voltados as áreas das humanidades, é fundamental no sentido de conscientizar seus empregados acerca do respeito as diferenças e, assim, melhorar a realidade social das pessoas com deficiência através de um trabalho adequado.

Neste contexto, o trabalho de setores empresariais, em parceria com o Sistema S, qual seja, serviço nacional de aprendizagem (SENAI), serviço nacional de aprendizagem rural (SENAR), serviço nacional de aprendizagem comercial (SENAC), serviço nacional de aprendizagem do transporte (SENAT) e serviço nacional de compras públicas (SENACOP), proporciona oportunidades de empregos mais sustentáveis, à medida que essas organizações oferecem métodos para a profissionalização e desenvolvimento das pessoas com deficiência.

Dentre as formas da pessoa com deficiência alcançar sua inclusão no mercado de trabalho, nas palavras de Apolônio Abadio do Carmo (1997, p. 68), pode-se destacar:

Uma destas formas é a procura individual, através da qual a pessoa com deficiência recorre às empresas, aos centros de recrutamento ou outros órgãos destinados à seleção de profissionais. Outra forma é buscar de entidades que oferecem cursos profissionalizantes especializados. Geralmente ligado a empresas de grande porte que absorvem os melhores profissionais ali preparados. Uma terceira forma é através das Associações de Deficientes, as quais lutam, junto à comunidade empresarial, para obtenção de vagas nos diferentes setores de produção.

Como se percebe, a responsabilidade social representa um diferencial nas empresas, de modo que as parcerias com organizações e programas direcionadas a profissionalização e capacitação dos trabalhadores, além de gerar novas oportunidades de empregos, ao descobrir pessoas que procuram uma colocação no mercado, proporciona o desenvolvimento das habilidades desses empregados.

Contudo, a contratação da pessoa com deficiência pela empresa demonstra, de certa forma, a falha curricular do gestor que, muitas vezes, ignora essa questão ou aborda de maneira frágil. E, dentre os momentos enfrentados pelo cotidiano empresarial, compreendem-se as seguintes fases: a entrada do empregado na empresa, o processo de recrutamento/seleção; a socialização; a integração à companhia e; por fim, um momento de possível desligamento do empregado. (ABREU e MARQUES, 2020).

Oferecer incentivos à capacitação profissional, nas organizações empresariais, é de suma importância para proporcionar a eficiência e permanência dos trabalhadores

com deficiência no emprego. Neste contexto, Juliana Andrade de Abreu e Valéria Marques (2020) ressaltam:

A admissão é apenas uma das etapas da inclusão do profissional com deficiência na instituição. Mas, como podemos ver, a permanência no cargo requer outras medidas importantes. A estabilidade deste colaborador depende tanto dele, que deve mostrar todo o seu potencial e vontade de aprender e de trabalhar, como da própria instituição, que precisa garantir a inclusão da pessoa com deficiência em todas as áreas da instituição.

Tudo indica que o interesse do profissional com deficiência em demonstrar o seu potencial no ambiente laboral é tão importante quanto a inclusão promovida pela empresa. Logo, a atividade desempenhada pelo empregado deve estar alinhada com os objetivos e perspectivas da organização que, por sua vez, pode ser facilitada pelos programas de treinamento, conforme adverte Idalberto Chiavenato (1999, p. 294):

[...] o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais, e cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. [...] o treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e os clientes.

Este preparo prévio busca avaliar o desempenho de cada profissional, bem como prepará-lo para as atividades e procedimentos desenvolvidos no ambiente laboral, o que poderá ocasionar em melhorias tanto para a empresa, no que tange a produtividade e lucro, quanto para o empregado que, a partir destes estímulos, terá maior possibilidade de se manter no emprego.

A propósito, os resultados esperados, pelas empresas, podem ser alcançados se inseridas práticas de treinamento e capacitação para os profissionais, inclusive com deficiência, no entanto, é possível com uma maior recepção das normas protetivas pela sociedade, bem como pela interação das pessoas com deficiência no contexto social e laboral.

A partir da entrada do trabalhador em determinada empresa, a interação e as trocas de experiência com outras pessoas já passam a fazer parte de sua rotina de trabalho. Esse momento foi denominado, por Chiavenato (1985, p. 164), de socialização

organizacional, o qual consiste em: “um conjunto de processos que pelos quais um novo membro aprende os sistemas de valores, as normas e os padrões de comportamento requeridos pela organização na qual ingressa”

Preparar a organização empresarial para reconhecer que os aspectos particulares e as condições funcionais de cada indivíduo não os fazem menos capacitado para o trabalho é fundamental. Assim, a conscientização do corpo de empregados de determinada empresa permite a boa convivência do trabalhador com deficiência com os demais, sobretudo porque a diversidade, no ambiente laboral, rompe preconceitos, além de humanizar as relações interpessoais, como explicam Juliana Andrade de Abreu e Valéria Marques (2020):

[...] a presença do colaborador com deficiência motiva os colegas de trabalho, que se inspiram com a sua força de vontade, determinação e vontade de viver. A inclusão humaniza as relações interpessoais no ambiente corporativo e melhora significativamente o clima organizacional, elevando a qualidade de vida do grupo e comunidade. Também há vantagens para as pessoas com deficiência que, ao fazer parte do mercado de trabalho, se tornam parte de uma sociedade produtiva, assumindo um papel ativo e responsável. [...].

Mais do que encontrar vagas de emprego, é necessário garantir a inclusão e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Com a mudança de perspectiva, o empregador deve oferecer adaptações e melhorias no espaço para receber o trabalhador com deficiência e, por conseguinte, permitir confiança e autonomia para que este manifeste o desejo de continuar no ambiente laboral.

Desta forma, a permanência e o crescimento do profissional com deficiência, dentre outros fatores, estão relacionados aos ajustes desenvolvidos pelos programas implementados por gestores, como, por exemplo: a inclusão da pessoa com deficiência em programas de treinamento; envolver a equipe na contratação para favorecer o relacionamento interpessoal; acompanhar o desempenho e disponibilizar os objetivos e metas a serem alcançadas por cada profissional; favorecer espaços de relacionamento interpessoal saudável, de modo a reforçar o convívio das pessoas com deficiências com os demais empregados; e exercitar o trabalho cooperativo. (ABREU e MARQUES, 2020).

Para além de contratar pessoas com deficiência, as empresas devem proporcionar a estas pessoas a possibilidade de desenvolver suas habilidades e talentos, que se incentivadas, possivelmente, serão manifestadas, mesmo porque as potencialidades e limitações são inerentes a qualquer indivíduo, sem distinção.

Ocorre que, as limitações impostas as pessoas com deficiência, muitas vezes, impedem que esta parcela da sociedade manifeste seus aptidões e talentos, motivo pelo qual é urgente a necessidade de ampliar e aprimorar as possibilidades de atuação delas no mercado de trabalho. Nesta perspectiva, Sergio Alli (2000, p. 30) afirma:

Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes.

Sob este aspecto, avançar em um país mais inclusivo é possível, mas desde que o âmbito social seja priorizado, não apenas o econômico. Assim, as reais necessidades da população serão enfatizadas e percebidas, através da compreensão de que é a partir dos elementos educacionais, humanos e laborais, que as relações humanas se materializam de forma mais razoável.

A inclusão social, de todo modo, justifica-se em razão da dívida histórica que a sociedade possui com os grupos que viveram e ainda vivem, em grande parte, a invisibilidade social, além de serem excluídos das condições essenciais para uma vida digna. Diante disso, o próximo passo do presente trabalho é se debruçar as modificações do conceito de deficiência.

3 A CONSTRUÇÃO DE “PONTES” PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL: A EMPRESA COMO PROTAGONISTA

3.1 RESSIGNIFICAÇÃO DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Após discorrer sobre os mecanismos existentes para a capacitação das pessoas com deficiência, é importante compreender como as concepções acerca da deficiência produziram tratamentos diferenciados, em diversos momentos da história. Mas o ponto em comum, no qual a história não deixa negar, é que as pessoas com deficiência durante a maior parte do tempo tiveram seus direitos negados socialmente, sendo marginalizadas e estigmatizadas.

Refletir sobre a inclusão, de certa forma, ajuda compreender os motivos pelos quais os espaços sociais devem ser reestruturados, a fim de alterar as relações hierárquicas determinadas por um modelo de normalidade.

Acerca do assunto, a legislação nacional, consolidada pelo Decreto n. 5.296, de 02 de dezembro de 2004, entendeu a pessoa com deficiência como aquela que tem limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

- [...] a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a

duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;
e) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 2020).

Pela legislação, as pessoas com deficiência enfrentam impedimentos diferenciados, seja na área física, sensorial ou auditiva, ou seja, barreiras de naturezas diversas. Em meio esse contexto, cumpre registrar que a forma como o conceito de deficiência é analisado pode permitir a aceitação destas pessoas, em igualdade de condições com as demais.

É evidente que as certas definições, em muitos casos, representa o ponto de vista de determinada época. Ou seja, a deficiência, antes de tudo, é elaborada culturalmente. Sabe-se, contudo, que o tratamento dado às pessoas com deficiência, ao longo da história, foi discriminatório, inclusive, a terminologia utilizada para se referir a esse grupo, muitas vezes, apresentava uma conotação estereotipada.

Se as definições de conceitos estão diretamente relacionadas com os momentos históricos e, se no decorrer da história mundial, a pessoa com deficiência foi entendida: “[...] como um ser menor em dignidade e direitos, ou, em situações limites, um ser esvaziado mesmo de qualquer dignidade, um ser descartável, um ser supérfluo, objeto de compra e venda (como na escravidão) ou de campos de extermínio (como no nazismo).” (PIOVESAN, 2020). Portanto, conceituar a deficiência como uma patologia reforça o estereótipo da incapacidade e inferioridade associado a estas pessoas.

Contudo, ao longo dos anos, o conceito de deficiência tem sido aprofundado, a partir de uma análise mais crítica a respeito dos efeitos reproduzidos pela desigualdade, no contexto social, e como isso afeta diretamente a condição de estar no mundo da pessoa com deficiência. Apesar de a sociedade pode se aproveitar de determinados artifícios para legitimar as desigualdades, sobretudo em razão das diferenças, a deficiência é uma das diversas possibilidades da existência humana.

Em cada período histórico, há uma maneira de tratar o indivíduo com deficiência. Todavia, nos anos 1960, Paul Hunt, um sociólogo com deficiência física, iniciou a discussão do que seria denominado posteriormente como “modelo social” da deficiência. Com o objetivo de combater a segregação, Hunt atraiu pessoas interessadas no assunto e, em 1976, foi criada no Reino Unido a primeira organização política das pessoas com deficiência, conhecida como “A Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação” (UPIAS). Esta foi a primeira organização política sobre deficiência organizada por pessoas com deficiência. (DINIZ, 2007, p. 14).

O objetivo principal do projeto consistia em redefinir a deficiência em termos de exclusão social, ou seja, como uma forma particular de opressão social. Assim, a deficiência não se refere a um tema ligado exclusivamente aos saberes biomédicos, mas essencialmente de ações políticas e de intervenção do Estado. (DINIZ, 2007, p. 16-18).

Segundo Débora Diniz (2007, p. 23) “[...] para o modelo médico a lesão levava à deficiência; para o modelo social, sistemas sociais opressivos levavam pessoas com lesões a experimentarem a deficiência”. Logo para o modelo social a deficiência decorre da falta de inclusão social, enquanto para o modelo biomédico resulta de uma desvantagem natural.

Neste contexto, a nova concepção de deficiência, trazida pela UPIAS, retirou a discussão apenas quanto ao pensamento médico, à medida que se refere a uma questão social. É a sociedade, portanto, que se encontra incapacitada de promover a igualdade de direitos e, desta forma, acaba impulsionando a segregação da pessoa com deficiência. Com essa nova percepção, não se reconhece apenas o corpo com lesão, mas a opressão social também é levada em consideração para definir as causas da deficiência.

Isso não quer dizer que as conquistas dos saberes biomédicos devem ser ignoradas, contudo, as críticas estão direcionadas a forma de relacionar os corpos deficiência como inadequados. Nesta perspectiva, Ângela Paula Simonelli (2020) afirma “[...] em síntese, o modelo biomédico identifica a pessoa com deficiência como alguém com algum tipo de inadequação para a sociedade”.

E, neste aspecto, o modelo social enfatiza que, em muitos casos, as perdas de funcionalidade acontecem por motivos sociais, mesmo porque, em uma sociedade ajustada, é provável que uma pessoa com algum tipo de limitação funcional não experimente a deficiência. (SIMONELLI, 2020).

Após a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada no Brasil pelo Decreto n. 6.949/2009, o melhor termo passou a ser “pessoa com deficiência”. No entanto, a Constituição de 1988 ainda utiliza “pessoa portadora de deficiência”, pois a revisão da expressão mais adequada somente foi realizada após a promulgação do texto constitucional. (BRASIL, 2020).

Por sua vez, a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência define pessoas com deficiência como sendo “[...] 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 igualdade de condições com as demais pessoas [...]”. (BRASIL, 2020). Assim, ao ratificar essa Convenção, segundo o procedimento previsto no artigo 5º, § 3º, da Constituição de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro corrige a nomenclatura “pessoa portadora de deficiência” para “pessoa com deficiência. (BRASIL, 2020).

O legislador ao introduzir a expressão pessoa portadora de deficiência buscou mudar o foco de atenção da deficiência para a pessoa, o que não foi efetivado, porque o foco acabou recaindo no termo portador, como se a pessoa pudesse portar ou não uma deficiência, como ocorre no campo da medicina com determinadas patologias, quando é comum se dizer que o indivíduo porta determinado vírus. (FÁVERO, 2004, p. 22).

Portanto, a nomenclatura “pessoa portadora de deficiência” distancia a deficiência do sujeito, por se referir a noção de algo transitório, à medida que o portador é aquele que transporta e que, a qualquer momento, pode deixar de transportar o que, por sua vez, não corresponde à realidade da pessoa com deficiência. Por outro lado, na expressão “pessoa com deficiência” o foco está na pessoa que possui alguma deficiência, sendo apenas uma de suas características, o que não compromete seus talentos e potencialidades.

Como se nota, a revisão da terminologia não se trata de uma sofisticação linguística, mas busca garantir a identidade das pessoas com deficiência, com fins políticos, a partir de reivindicações por direitos, conforme demonstra Bárbara Andrada (2013, p. 20):

Um exemplo é o contraste no uso do termo “deficiência” ao se comparar o discurso de contextos mais afins com a medicina e daqueles do campo do ativismo político. No primeiro caso, a palavra deficiência tem um sentido negativamente valorado, sendo compreendida como uma condição inferior a uma norma anatomofisiológica estabelecida. Já no caso do discurso ativista, o uso intenso e reiterado da palavra “deficiência” tem fins políticos, cuja intenção é atribuir à condição de deficiência um novo sentido, mais positivado e nuançado do que aquele presente nas narrativas médicas, nas quais a deficiência aparece exclusivamente como um déficit, uma tragédia pessoal, uma anormalidade morfofuncional a ser corrigida. O uso afirmativo de uma palavra que por muito tempo nomeou exclusivamente uma ontologia negativa é uma estratégia política de empoderamento bastante comum nos movimentos de reivindicações de direitos.

Deste modo, a mudança de nomenclatura busca reestruturar as funções sociais das pessoas com deficiência, pela resignificação da deficiência que, por sua vez, decorre da construção social, centrada na opressão das pessoas que possuem determinadas limitações.

A expressão pessoa com deficiência, portanto, destaca o aspecto da pessoa que, em igualdade de condições, é plenamente capaz de exercer os atos da vida civil. Neste sentido, a deficiência está relacionada a dificuldade de se integrar na sociedade, em razão das barreiras existentes nela.

A partir da inclusão, é possível garantir uma proteção mais efetiva às pessoas com deficiência e, assim, atenuar o estigma da deficiência, pois os empecilhos, impostos culturalmente, devem ser eliminados para que o cidadão com deficiência tenha condições de participar do espaço social.

Para Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2008, p. 263), a Convenção ao incorporar o aspecto social, o conceito de deficiência não ficou restrito ao aspecto médico, o que representou um importante avanço:

[...] o próprio conceito de pessoa com deficiência incorporado pela Convenção, a partir da participação direta de pessoas com deficiência

levadas por Organizações Não Governamentais de todo o mundo, carrega forte relevância jurídica porque incorpora na tipificação das deficiências, além dos aspectos físicos, sensoriais, intelectuais e mentais, a conjuntura social e cultural em que o cidadão com deficiência está inserido, sendo nestas o principal fator de cerceamento dos direitos humanos que lhe são inerentes. (FONSECA, 2008, p. 263).

Além da deficiência sob o aspecto médico, que compreende o impedimento de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, presente na própria pessoa, existe a deficiência da sociedade, que é resultado da forma de organização desta, cujas barreiras podem impedir a participação da pessoa com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas.

A ruptura da exclusividade do modelo biomédico no que se refere ao conceito de deficiência foi importante, à medida que promovia uma sensação de indiferença social para a pessoa com deficiência, por reforçar o estigma de inferioridade deste grupo. Com isso, as causas da deficiência podem ser analisadas do ponto de vista da opressão, a partir da lógica de segregação, conforme observado pela UPIAS.

Assim, o modelo social se desenvolve em grande parte contra a cultura do “homem produtivo”, pois para a sociedade capitalista o homem bom é aquele que possui capacidade produtiva, no entanto, aqueles considerados improdutivos, ou despreparados para acompanhar as mudanças dos processos produtivos e das demandas do atual mundo do trabalho são excluídos. Dentro deste contexto, as pessoas com deficiência ainda são vistas pela sociedade do capital como desviantes da normalidade e, por sua vez, inadequadas para o mercado de trabalho competitivo. Portanto, resta a estas pessoas o desemprego justificado, a informalidade ou a precariedade no trabalho. (MELO; PERDIGÃO, 2020).

No mesmo sentido, para os teóricos do modelo social o capitalismo e a cultura burguesa atribuem ao sujeito uma necessidade de ser útil ao mercado de trabalho e não um sujeito digno em si. Assim, aqueles que são considerados inadequados para o trabalho eram segregados, à medida que eram qualificados como não desejados, improdutivos e inúteis. (OLIVER, 2002, p. 57).

Nota-se, pois, que as circunstâncias econômicas e culturais determinam o grau de participação e de valor do indivíduo perante a sociedade. Como a pessoa com deficiência não se insere nos padrões de normalidade cultivados socialmente, em razão do estigma atribuído a ela, a segregação e exclusão pauta a existência deste grupo desfavorecido pela estrutura econômica vigente.

No entanto, o modelo social, na busca por superar as limitações e distorções interpretativas do modelo biomédico, representou uma mudança significativa no conceito de deficiência, sobretudo ao perceber os inúmeros fatores que influenciam a segregação social vivenciada pelas pessoas com deficiência, como “[...] questões como renda, mobilidade e ações institucionais não devem ser tratadas de forma isolada, desconsiderando a exclusão das pessoas com deficiência, de modo a promover a participação integral na vida social [...]”. (FRANÇA, 2014, p. 116).

Diante disso, o viés atribuído à deficiência passou a ser questionado, a fim de compreender as reais causas dela, até porque, as diferenças características de determinada deficiência não devem implicar em desigualdade. A partir desta noção, as políticas públicas e os direitos protetivos assegurados às pessoas com deficiência foram fortalecidos.

Inclusive, a Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) se expressa em conformidade com as concepções do modelo social:

[...] os conceitos apresentados na classificação introduzem um novo paradigma para pensar e trabalhar a deficiência e a incapacidade: elas não são apenas uma consequência das condições de saúde/doença, mas são determinadas também pelo contexto do meio ambiente físico e social, pelas diferentes percepções culturais e atitudes em relação à deficiência, pela disponibilidade de serviços e de legislação. Dessa forma, a classificação não constitui apenas um instrumento para medir o estado funcional dos indivíduos. Além disso, ela permite avaliar as condições de vida e fornecer subsídios para a política social. (FARIAS; BUCHALLA; 2005, p. 190).

A deficiência, portanto, refere-se a uma questão coletiva, à medida que faz parte da condição humana, pois, em determinado momento da vida, qualquer pessoa pode experimentar a deficiência, ainda que de forma transitória, em razão de diversos fatores, seja natural ou acidental.

Com essas ressalvas, a avaliação da deficiência conjuga o aspecto médico e social, enquanto a primeira enfatiza as funções fisiológicas e estruturais de cada corpo, a segunda, por sua vez, pondera as questões relacionadas aos fatores ambientais e comportamentais envolvidos na sociedade.

Desta forma, o modelo social considera a deficiência não mais como uma questão exclusivamente biomédica, mas sim como uma experiência de opressão e exclusão social, sendo um problema relacionado à esfera política. (DINIZ, 2007, p. 52).

Assim, a ressignificação do conceito de deficiência permite possibilidades de transformações na elaboração, execução e controle social das políticas públicas para pessoas com deficiência. Conclui-se, portanto, que a deficiência é fruto da interação das pessoas com os obstáculos presentes no meio ambiente social, em razão do despreparo da sociedade em lidar com as diferenças. Assim, o passo seguinte será demonstrar uma importante ferramenta para orientar as empresas na implantação de programas de inclusão de pessoas com deficiência.

3.1.1 CADEF: uma experiência de inclusão

Após contextualizar a situação em que se encontra o mercado de trabalho nos últimos anos e discutir de que forma se dá o trabalho das pessoas com deficiência nesse cenário, pretende-se apresentar o projeto promovido pelo Ministério Público do Trabalho do Espírito Santo, que consiste em reunir informações das pessoas com deficiência que constam em bancos de dados dispersos em vários órgãos e instituições, a fim de facilitar a implementação de políticas públicas no que se refere ao pleno exercício da cidadania.

Trata-se, assim, de uma importante ferramenta para orientar as empresas na implantação de programas de inclusão de pessoas com deficiência, denominada de Cadastro Unificado de dados das pessoas com deficiência, CADEF, o qual possibilita a identificação de pessoas com deficiência no Estado do Espírito Santo. (MPT/ES, 2019, p. 6).

Esse programa permite identificar como a inclusão ocorre na vida prática, sobretudo no contexto das grandes tensões enfrentadas na política, na legislação, nos órgãos públicos, nos discursos dos movimentos sociais, no cotidiano das pessoas com deficiência e nas empresas.

Neste contexto, o CADEF beneficia tanto as pessoas com deficiência quanto as empresas que apresentem dificuldade no momento da contratação, pelos diferentes motivos, por conseguir encontrar e identificar interessados em exercer atividade de trabalho, bem como pela ausência de profissionais qualificados. (MPT/ES, 2019, p. 6).

Portanto, o objetivo do CADEF é reunir, em base de dados, informações das pessoas com deficiência para facilitar o planejamento e a implementação de políticas públicas nas áreas do trabalho, da educação, da saúde, do lazer, do esporte e da cultura. Por conseguinte, esse cadastro facilitará às pessoas com deficiência a localização de postos de trabalho disponíveis de acordo com a área de interesse, ao passo que as empresas poderão disponibilizar vagas e buscar profissionais. (MPT/ES, 2019, p. 10).

Convém registrar, neste contexto, que o recurso financeiro empregado no projeto é proveniente de um acordo judicial firmado em ação pública referente ao tema, sendo que a verba reservada ao projeto servirá para promover ações de comunicação destinada à sensibilização de diversos públicos, além de custear as despesas necessárias a identificação dos dados. (MPT/ES, 2019, p. 10).

No Brasil, há cerca 45,6 milhões de pessoas com deficiência, quase 24% da população, segundo o censo realizado em 2010. O Estado do Espírito Santo conta com quase 1 milhão de habitantes com algum tipo de deficiência, sendo que mais de 320 mil pessoas com deficiência severa. Esse imenso contingente de populacional ainda, nos tempos atuais, sofre com a exclusão, sobretudo pela supressão de direitos e privação da participação em certas atividades sociais. (MPT/ES, 2019, p. 12).

Ainda segundo os dados do observatório da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho, no Estado do Espírito Santo, estima-se 874, 2 mil postos de trabalho formal, mas apenas 8,5 mil são ocupados por pessoas com deficiência. (MPT/ES, 2019, p. 12).

Esses números alarmantes, contudo, demonstram que a exclusão das pessoas com deficiência do ambiente de trabalho ocorre, em certa medida, não em razão da ausência de dispositivos legais, haja vista a extensa legislação brasileira sobre o direito destas pessoas, inclusive a reserva de vagas, mas principalmente pela ausência de mecanismos capazes de efetivar a inclusão.

Em linhas gerais, o CADEF consiste em uma ferramenta interessante para atenuar a exclusão massiva de profissionais com deficiência do mercado de trabalho, por agregar informações de órgãos e instituições com dados destas pessoas que, por sua vez, possibilita a realização de recortes segundo o interesse de cada instituição, órgão e empresa.

A partir do CADEF, os cidadãos conseguem obter acesso a informações sobre seus interesses, tendo em vista que esse banco de dados de pessoas com deficiência do Estado do Espírito Santo reúne informações existentes em instituições públicas, privadas, entre outras, além de proporcionar o conhecimento de um perfil mais detalhado sobre esse público e, conseqüentemente, facilitar a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. (MPT/ES, 2019, p. 12).

E, neste aspecto, dentre as contribuições trazidas pelo CADEF, destacam-se algumas, como:

Identificar o perfil socioeconômico, as habilidades dos cadastrados, os interesses voltados à inclusão no mercado de trabalho e à qualificação profissional; permitir o cadastro ou a atualização dos dados das pessoas com deficiência; servir de parâmetro para a elaboração e implementação de políticas públicas direcionadas ao segmento; facilitar a contratação pelas empresas a partir das informações disponibilizadas e permitir o intercâmbio de dados entre órgãos e instituições diversas, respeitados o sigilo e os níveis de acesso. (MPT/ES, 2019, p. 13).

Ao identificar soluções para a contratação de trabalhadores com deficiência, o CADEF atua diretamente na inclusão das pessoas com deficiência, sobretudo no mercado de trabalho. Essa ferramenta, portanto, representa um avanço na efetivação de direitos no que diz respeito à essa parcela da sociedade, com histórico de marginalização e exclusão social.

Assim, a mobilização e articulação entre os diferentes setores da sociedade, promovida pelo CADEF, fortalece o processo de inclusão, especialmente por possibilitar a busca de informações relativas às pessoas com deficiência interessadas em postos de trabalho e a área profissional.

Por outro lado, desde que o Brasil se tornou signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a avaliação da deficiência tem sido adaptada para o modelo biopsicossocial, não apenas por critérios médicos. Daí a pessoa passa a ser avaliada dentro do contexto em que se insere que por sua vez, possibilita identificar em qual dimensão a deficiência resulta das barreiras existentes. Esta avaliação deve ser realizada por uma equipe multidisciplinar e interdisciplinar, de acordo com os critérios da Classificação Internacional de Funcionalidades (CIF). (MPT/ES, 2019, p. 14).

Contudo, caso os laudos não estejam preenchidos e concisos, a empresa negligente poderá ser penalizada com multas, tendo, inclusive, que firmar termos de ajustamentos de condutas (TAC). (MPT/ES, 2019, p. 14). Espera-se, portanto, das partes interessadas, ou seja, das empresas e dos profissionais uma postura comprometida, a fim de preservar e manter os dados do CADEF e, desta forma, atender da melhor forma possível as demandas.

Do ponto de vista econômico, o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho também favorece os índices econômicos do país. Afinal, a economia será fortalecida e movimentada à medida que mais pessoas estiverem exercendo atividades remuneradas, logo, o poder de consumo será maior.

Em muitos casos, contudo, o Estado não promove incentivos às empresas quanto a contratação de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, tendo em vista que a admissão destas pessoas exige, normalmente, modificações, treinamentos e adaptações necessárias de modo a atender as diversas formas de deficiência. Logo, os custos da empresa são elevados, o que acaba virando um problema para uma grande parte das organizações empresariais, além de não cumprir a reserva de vagas assegurada pela legislação.

No entanto, a ausência de estímulos para as empresas contratarem pessoas com deficiência não está relacionada à falta de previsão legal, à medida que o artigo 22, §4º, da Lei n. 8.212, de 1991 dispõe que “[...] o Poder Executivo estabelecerá, na forma da Lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiências física, sensorial e/ou mental com desvio do padrão médio”. (BRASIL, 2020).

Cabe, assim, ao Estado criar mecanismos para fomentar o exercício do trabalho à pessoa com deficiência, através de estímulos econômicos, tais como, renúncia fiscal, créditos tributários, entre outros, aos empregadores que cumprem a cota legal de forma satisfatória e oferecem programas de qualificação.

Com os benefícios fiscais, as empresas conseguem investir ainda mais em programas de qualificação e capacitação para pessoas com deficiência. Essa parceria entre o Estado e a iniciativa privada representa uma interessante compensação financeira não só para as partes envolvidas diretamente, mas principalmente para a população com deficiência.

Os benefícios advindos da integração entre o Estado e as empresas reforça o interesse da pessoa com deficiência em se qualificar para integrar o mercado do trabalho, à medida que a classe empresarial passa a estar mais atenta as questões da deficiência, ao promover programas e treinamentos destinados as exigências do mercado, os quais criam condições para o crescimento e capacitação dos profissionais e, conseqüentemente, resultados mais satisfatórios para as empresas.

Em certa medida, a redução das contribuições sociais na contratação da pessoa com deficiência, ou mesmo a isenção das parcelas devidas pelo empregador, representa um exemplo de incentivo fiscal. Os custos para contratação de pessoas com deficiência, por sua vez, poderiam ser deduzidos do imposto de renda ou mesmo integralmente subsidiados pelo Estado, pois sob o argumento de que os custos às adaptações necessárias ao local de trabalho são elevados, muitos empregadores deixam de contratar profissionais com deficiência. (MELO, 2004, p. 153).

O fato é que a ausência de estímulo para a contratação de pessoas com deficiência faz com que as empresas contratem estes profissionais sem o devido planejamento e preparação, ou seja, apenas para a cumprir a reserva de vagas, o que contribui para discriminação e exclusão destas pessoas no ambiente de trabalho.

Diante desta realidade, os incentivos fiscais, independentemente da natureza, são mecanismos importantes na promoção da inclusão, além de proporcionar o desenvolvimento socioeconômico, à medida que com a criação de programas sociais e políticas de empregos, decorrente dos benefícios, a tendência é que aumente a busca por oportunidades de emprego e, por sua vez, da movimentação da economia, sobretudo em razão do fortalecimento do poder de consumo.

3.2 ELEMENTOS FUNDAMENTAIS PARA UMA PRÁTICA INCLUSIVA NO TRABALHO

O direito ao trabalho, como visto, constitui um dos elementos fundamentais para formação do indivíduo. Além de ser fonte de sobrevivência, a atividade laboral proporciona ao trabalhador o reconhecimento profissional, a realização pessoal e aprendizados variados, principalmente no relacionamento com o outro, tanto é que um longo espaço de tempo da vida das pessoas é dedicada ao trabalho.

É através do trabalho que o ser humano consegue atender as suas necessidades básicas de subsistência, além de desenvolver suas forças produtivas, sendo essencial para a construção e permanência do indivíduo, logo, não se pode admitir que a possibilidade de trabalho seja descartada.

Aliás, o trabalho não caracteriza apenas quanto ao aspecto econômico relacionado a subsistência, como analisado, mas sobretudo como uma atividade de conteúdo psicológico, através dos efeitos gerados na saúde mental do trabalhador, assim entende Blanche Warzee Giordano (2000, p. 51-52):

[...] referindo-se à dimensão centralidade do trabalho, tem-se o trabalho funcionando como referencial, como eixo principal na vida do indivíduo. Esta centralização pode ser vista como o grau de importância que os indivíduos atribuem ao trabalho, ou ainda como uma crença no valor de trabalhar, e que,

muitas vezes, é assumido pelo indivíduo como um dos papéis fundamentais à sua vida.

Assim, o trabalho influencia as diversas áreas da vida do ser humano, não apenas pelo seu caráter social, como também pelo aspecto psicológico, ao se constituir como parte essencial do desenvolvimento pessoal, profissional e social de cada indivíduo. Por isso, torna-se tão imprescindível a temática da inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

O amadurecimento pessoal, acima de tudo, ocasionado pelos desafios enfrentados diariamente, bem como o convívio com diferentes pessoas e perspectivas de mundo, no ambiente de trabalho, confere ao trabalhador vantagens que ultrapassam o aspecto salarial.

Dentre outros aspectos, o ser humano se destacou perante as outras espécies, ao aprender, de maneira complexa, a conviver e pensar juntamente com os outros indivíduos. A adaptação, em diversos segmentos, do ser humano na busca por conviver em harmonia com o outro, confere a dimensão da importância de se sociabilizar para a manutenção da espécie humana.

Em certa medida, o trabalho promove a interação entre diferentes pessoas, o que faz com que o sujeito se sinta produtivo e parte de um grupo social. Ocorre que, um trabalho destituído de dignidade resulta em adoecimento para o trabalhador, neste caso, não conseguirá ter satisfação, nem interesse em realizar a atividade profissional.

As circunstâncias desfavoráveis no ambiente de trabalho prejudicam, especialmente, as pessoas com deficiência que, por sua vez, já sofrem com a exclusão social e com falta de oportunidades na área profissional. Isso porque as péssimas condições e as relações de trabalho cada vez mais flexíveis torna a busca por emprego algo desgastante e desanimador. Neste aspecto, João Batista Lazzari (2008, p. 276) ensina:

O ser humano está acima dos aspectos técnicos e econômicos da produção de bens, o que realça a importância das normas jurídicas voltadas a garantir a segurança e a higiene do trabalho. A vida humana – um dos núcleos da dignidade humana – sobrepõe-se aos objetivos do mercado de capital e do

lucro. O Estado existe em função das pessoas e deve preocupar-se preponderantemente pela dignidade humana, que é irrenunciável e inalienável, devendo para tanto promover a promoção da vida e da saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, o trabalhador tem o direito a um ambiente laboral hígido, humanizado, livre de riscos, ou, quando inevitáveis, deve ter acesso aos meios tecnológicos de proteção à saúde e à integridade física. [...].

Desta forma, o bem-estar, a produtividade, a satisfação e eficiência do trabalhador são influenciadas diretamente pelas condições do ambiente laboral, mesmo porque as relações vivenciadas, neste espaço, dão significado a vida destes trabalhadores. Logo, não há outra maneira de exercer o trabalho a não ser de forma digna.

É certo que, ao longo do tempo, o trabalho apresenta conotação e valores diversificados. Neste sentido, o ofício laboral, atualmente, não se direciona apenas a suprir as necessidades básicas do ser humano, mais do que isso, ele confere sentido as novas formas de organização social e cultural, à medida que a sociedade se estrutura e se projeta a partir dele.

Apesar do trabalho ser tão importante para a construção da identidade das pessoas com deficiência, por conferir valor social e pessoal, são necessárias medidas mais efetivas para a inclusão destas pessoas no âmbito laboral. O empregado com deficiência ainda hoje precisa provar que certas limitações não são obstáculos para atividade laboral, muito menos para uma vida digna e saudável.

De outro giro, as transformações ocorridas no mundo do trabalho, nos últimos anos, marcam um novo paradigma das exigências do mercado, sobretudo com a ampliação do trabalho intelectualizado, mas também pela precarização das relações trabalhistas. No entanto, essas alterações da realidade social não impedem que o trabalho continue a ocupar um espaço de grande relevância para a integração social e subjetividade do ser humano.

Sabe-se que a diversidade é parte da natureza humana, sendo, portanto, a diferença um atributo do indivíduo. Neste contexto, desconstruir critérios utilizados para classificar e hierarquizar as pessoas é o caminho a ser percorrido pela nova conjuntura social, conforme destaca Gilsilene Passon Picoretti Francischetto (2017, p. 276):

O processo de desconstrução que aqui se propõe tem por finalidade tornar mais evidentes os critérios que foram eleitos por pessoas ou grupos para hierarquização de determinadas identidades criando um raciocínio dicotômico entre nós e eles (os diferentes). É por meio da representação, entendida como sistema de atribuição de significados, que a identidade e a diferença passam a ganhar força

Os critérios de hierarquização estabelecidos socialmente impedem, dentre outros fatores, a igualdade de oportunidade de grupos desfavorecidos, como as pessoas com deficiência, que passam a ser analisada pela sua diferença e não em seu conjunto, assim, o sujeito é julgado pela parte como se fosse o todo.

De acordo com Goffman, "a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias". (1982, p. 11). Como consequência deste processo segregatório, a pessoa com deficiência tem a sua cidadania relegada, ou quando consegue, é através de lutas e manifestações, com muito esforço, diferentemente dos grupos inseridos no padrão esperado socialmente.

O estigma da improdutividade e da incapacidade atribuído às pessoas com deficiência decorre de uma construção cultural que, por sua vez, não representa a realidade das condições dessas pessoas, mesmo porque nenhuma deficiência é impedimento para exercer uma vida digna e com diversas experiências. Pelo contrário, os aprendizados e os crescimentos proporcionadas pela vida em sociedade são possíveis a partir do contato com as diferenças.

Ocorre que, os modelos construídos socialmente dificultam a percepção da coletividade acerca da importância de aceitar e conviver com as diferenças, razão pela qual Gilsilene Passon Picoretti Francischetto (2017, p. 276) propõe um processo de depuração dos chamados padrões de normalidade, a partir da seguinte análise:

Tal exercício de reflexão e argumentação deverá contemplar os avanços possíveis com o reconhecimento das diferenças, mas também dos processos de construção dos padrões de normalidade. Isso quer dizer que não é suficiente que reconheçamos as diferenças, mas que questionemos: diferença em relação a que? Uma vez identificado o padrão ou parâmetro utilizado, partiremos para mais uma etapa: De onde surgiu o padrão utilizado? Quais as pessoas, quais situações e espaços foram considerados para a sua elaboração? Quais as relações de poder que se articularam para que o referido padrão pudesse ganhar força social, política, jurídica, entre outras.

Desta forma, o exercício crítico de reflexão do reconhecimento das diferenças deve estar acompanhado desses questionamentos. Compreender como se estruturam as organizações de poder na sociedade torna mais fácil o entendimento acerca dos processos de construção da hierarquização instituídos do corpo social.

Em linhas gerais, a desvantagem experimentada pelas pessoas com deficiência na vida social não é definida pela natureza, mas sim pelos sistemas econômicos e sociais, que reforçam a segregação e exclusão. Assim, em busca de uma vida sem restrições e com plena participação nos diferentes espaços, as pessoas com deficiência reivindicam a inclusão.

No mercado de trabalho, a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, em grande parte, ainda ocorre em razão da necessidade de cumprir a legislação de cotas. Isso demonstra, de certa forma, a falta de preparo para receber esses profissionais, além da falta de consciência da classe empresarial em distinguir a diferença entre incluir e integrar.

Sob esse aspecto, a inclusão compreende o processo de mudança do sistema social. Sem a perspectiva da inclusão, a empresa ao contratar a pessoa com deficiência, reservará uma vaga ou função, cujos requisitos estejam na pessoa que ocupará o lugar, o que não enseja adaptações ao local. Isso é integração. Na inclusão, por sua vez, a empresa modifica seus sistema e fluxos de trabalho, sua política interna, suas normas, seu modo de produção e equipamentos, tudo para acolher a pessoa, independentemente de suas características. (SASSAKI, 2020).

Com essas ressalvas, percebe-se que a simples integração é insuficiente para proporcionar a participação plena da pessoa com deficiência, no mercado de trabalho, em igualdade de condições, à medida que não modifica a realidade posta, nem propõe soluções para superar as barreiras existentes. No plano fático, a integração não surte o efeito esperado, mesmo porque o profissional com deficiência apesar de ocupar uma função no trabalho não sente pertencente, devido as circunstâncias e limitações para exercê-lo.

De acordo com Sasaki (1997, p. 41), “o pano de fundo do processo de inclusão é o modelo social da deficiência”, o qual o conceito de deficiência assume a conotação social. Neste sentido, ainda segundo o autor “para incluir todas as pessoas, a sociedade deve ser modificada a partir do entendimento de que ela é que precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros”. (SASSAKI, 1997, p. 43).

É evidente que a inserção compreende uma fase importante, pois constitui o ingresso da pessoa com deficiência no trabalho, de modo a afastar a condição de exclusão, no entanto, mostra-se insuficiente para garantir que barreiras existentes no local de trabalho sejam eliminadas.

Na prática integradora, portanto, as corporações de trabalho não se modificam para receber as profissionais com deficiência, pelo contrário, este grupo que precisa se inserir e se adaptar as regras existentes na sociedade. Diante disso, a inclusão se faz necessária para complementar a fase de integração.

Cabe, assim, ao ambiente corporativo fazer as devidas adaptações para incluir, de fato, a pessoa com deficiência. A partir das mudanças realizadas, é possível reduzir a alta rotatividade nas funções desempenhadas por estes profissionais e, por conseguinte, diminuir a incerteza gerada pela instabilidade no emprego. Neste sentido, Sasaki (1997, p. 41) define inclusão como:

Um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. [...] Incluir é trocar, entender, respeitar, valorizar, lutar contra exclusão, transpor barreiras que a sociedade criou para as pessoas. É oferecer o desenvolvimento da autonomia, por meio da colaboração de pensamentos e formulação de juízo de valor, de modo a poder decidir, por si mesmo, como agir nas diferentes circunstâncias da vida.

As organizações empresariais, em uma perspectiva inclusiva, precisam romper com as barreiras arquitetônicas e, sobretudo com as atitudinais, que são resultantes da falta de informação da sociedade em lidar com a deficiência. De qualquer modo, o primeiro passo é reconhecer a existência do preconceito e entender que a autonomia das pessoas com deficiência somente será alcançada a partir do momento que elas

conseguirem desempenhar suas atividades, sem apontamentos e julgamentos relacionados as suas características individuais.

Percebe-se, portanto, que o processo de inclusão, no mercado de trabalho, é mais completo e complexo, como destacam Greice Kelly do Nascimento Silva e Luiz Felipe Monsore de Assumpção (2020):

A inclusão em sentido forte implica, portanto, em oportunizar às pessoas com deficiência não apenas o ingresso formal no mercado de trabalho, através de um vínculo subalterno de trabalho assalariado, mas também a experiência de compartilhamento das mesmas expectativas, do tratamento, das oportunidades, inclusive de qualificação e de ascensão profissional. Trata-se de uma inclusão ditada por uma ética não apenas funcionalista, mas inspirada pelo princípio categórico da dignidade da pessoa humana.

Para que ocorra uma verdadeira inclusão é necessária uma mudança profunda de mentalidade da sociedade, pois não basta o simples ingresso do indivíduo no ambiente de trabalho. A permanência do empregado com deficiência no âmbito laboral requer, dentre outros fatores, a igualdade de oportunidades, a qualificação e a ascensão profissional. Logo, a inclusão laboral somente será alcançada a partir do momento que as organizações empresariais criarem condições efetivas para o desenvolvimento e permanência dos profissionais com deficiência no trabalho.

Deve-se considerar, ainda, que os direitos assegurados às pessoas com deficiência, na legislação brasileira, não significam a concretização e reconhecimento da inclusão destes profissionais no mercado de trabalho, haja vista que a verdadeira inclusão ocorre a partir de efetivos mecanismos de transformação social.

Assim, é fundamental conscientizar os cidadãos a respeito da importância da diversidade para que seja possível a inclusão social de pessoas com deficiência. Neste contexto, Melissa Santos Bahia (2006, p. 6):

[...] a busca de oportunidades iguais e de respeito à dignidade de todas as pessoas traz para as relações humanas a noção de diversidade de modo a representar um princípio básico de cidadania, que visa assegurar a cada pessoa condições de pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades.

A diversidade, portanto, significa incluir diferentes pessoas com qualidades humanas diversas, no mesmo cenário social, a fim de assegurar direitos iguais. Em meio a esse contexto, a inclusão no meio ambiente de trabalho deve alcançar a satisfação dos profissionais com deficiência em exercer a atividade laboral.

Assim, as empresas comprometidas com a inclusão organizam-se de modo a atender a ampla diversidade de seus empregados, a partir de mudanças físicas e comportamentais, com o objetivo de construir um ambiente diversificado e acolhedor, até porque, somos todos similares e diferentes ao mesmo tempo, ou seja, indivíduos com limitações e grandes habilidades.

Todavia, as condições desfavoráveis do meio social, principalmente de grande parte das organizações empresariais, são um dos grandes obstáculos a participação das pessoas com deficiência, em igualdade de oportunidade, na sociedade:

Deficiência é a perda ou limitação de oportunidade de participar da vida comunitária em condições de igualdade com as demais pessoas. Assim além das perdas inerentes à própria deficiência, a pessoa se torna incapaz em função de seu meio e de muitas atividades organizadas da sociedade, como informação, comunicação e educação, que dificultam que pessoas com deficiência participem em condições de igualdade. (FREC, 2000, p. 2).

Em razão das barreiras e impedimentos diferenciados, os quais as pessoas com deficiência enfrentam diariamente, novas alternativas são relevantes para lidar com as particularidades de cada indivíduo, sendo, inclusive, o tratamento desigual necessário, sobretudo para enfrentar as diferenças que inferiorizam.

Para viabilizar a inclusão do profissional com deficiência, as empresas precisam agregar valor social, econômico, de modo a adequar o ambiente, com as modificações necessárias e, por sua vez, eliminar as dificuldades que impedem a concretização dessa inclusão.

Dentro desse cenário, segundo os dados do IBGE, há 24,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, destas 15,22% estão em idade de trabalhar no mercado formal, mas apenas 3,9% encontrariam trabalho se a lei de cotas fosse cumprida plenamente. (BAHIA, 2006, p. 37).

É certo que a questão da inclusão da pessoa com deficiência não é apenas conteúdo legislativo, pois o interesse das empresas em contratar profissionais com deficiência não deve se restringir a cumprir a legislação de cotas. Espera-se, contudo, que essa atenção inclusiva esteja voltada a reduzir as desigualdades e eliminar as diferenças. Desta forma, a empresa deve buscar a pessoa e não a deficiência. Neste aspecto, Bahia (2006, p. 22) afirma:

[...] basear-se em práticas inclusivas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa contratar pessoas com qualquer tipo de deficiência, desde que profissionalmente qualificadas. Significa que os locais de trabalho devem eliminar, ou pelo menos reduzir as barreiras existentes na empresa contratante.

Há de se ressaltar, portanto, que a contratação compreende apenas uma das fases da inclusão do profissional com deficiência, uma vez que outros fatores devem ser levados em consideração para que, de fato, a inclusão ocorra, como visto, a preparação do ambiente e o comprometimento da empresa com a diversidade são essenciais neste sentido.

Não por acaso, o processo inclusivo no meio ambiente laboral decorre da soma de diversos fatores presentes nas empresas, notadamente, da consciência da diversidade, dos investimentos econômicos, dos programas de recrutamento de pessoas com deficiência, do cumprimento da legislação, do estímulo à integração entre as pessoas com deficiência com os demais, e assim por diante.

Ocorre que conseguir uma ocupação no mercado de trabalho não é uma tarefa simples aos profissionais com deficiência, pois, muitas vezes, do lado oposto, estão “[...] os empregadores, praticamente despreparados sobre a questão da deficiência, desesperados por não preencherem as vagas com candidatos com deficiência tão qualificados e, o pior, em sua maioria com muitas exigências”. (SASSAKI, 2006, p. 57).

O vínculo empregatício não corresponde, necessariamente, a satisfação do trabalhador com deficiência no emprego, principalmente em razão das barreiras arquitetônicas e atitudinais, em ampla medida. Neste caso, não há inclusão, tão

somente a integração, haja vista a ausência de condições mínimas para a realização no trabalho.

Pode-se afirmar, neste sentido, que a inclusão está relacionada diretamente a acessibilidade, ou seja, o acesso aos espaços físicos ou de comunicação, de modo a proporcionar às pessoas, com alguma limitação ou dificuldade, o ingresso a diferentes locais. Contudo, em um ambiente com barreiras arquitetônicas e ambientais o espaço da pessoa com deficiência torna-se limitado o que, por sua vez, retira o prazer dela estar neste lugar, por não conseguir explorá-lo.

Essas barreiras, portanto, acarretam uma insatisfação e frustração à pessoa com deficiência em relação ao meio social, não só pelo sentimento de impotência, mas também pela discriminação sentida, à medida que fica impossibilitada de realizar atividades comuns do cotidiano.

Com investimentos em infraestrutura no local de trabalho e na capacitação, através de um projeto de trabalho acessível, torna-se possível, pelo menos, a redução das desigualdades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes oportunidades e espaços de autonomia.

Assim, conhecer e dominar determinada função no trabalho exige um ambiente favorável e habilitado, de modo a favorecer o real controle sobre a atividade executada. Convém registrar, neste sentido, o tratamento especial dado pela legislação quanto aos procedimentos especiais destinados às pessoas com deficiência, de acordo com art. 35, § 2º, do Decreto n. 3.298/99:

Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros. (BRASIL, 2020).

Em consonância, os apoios especiais correspondem, conforme art. 35, § 3º, do Decreto n. 3.298/99:

[...] a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.(BRASIL, 2020).

Diante disso, as empresas devem oferecer treinamentos e ações para eliminar barreiras e promover a acessibilidade. Logo, o acesso ao espaço de trabalho precisa atender os diferentes tipos de deficiência, em condições de normalidade, mesmo porque as habilidades de cada profissional devem ser consideradas no momento da contratação, através de processos seletivos, pois, em muitos casos, leva em conta apenas a deficiência, sem enxergar as competências.

A condição igualitária no ambiente de trabalho permite ao trabalhador com deficiência a superação de obstáculos, internos e externos, à medida que, como se sabe, a deficiência está na sociedade e não no indivíduo. Neste contexto, Gilsilene Passon Passon Francischetto e Paola Boldrini (2020) advertem sobre a importância de se conceder oportunidades de emprego às pessoas com deficiência para o aprimoramento das relações sociais, pela diversidade:

Essa oportunidade que as empresas têm de promover a diversidade proporciona conquistas importantes se visualizada a troca de experiências decorrente de um grupo heterogêneo, qualificado por um ciclo com diversas visões, perspectivas, compreensões e experiências, o que possibilita a criação de uma visão mais abrangente e ampliada compatíveis com os padrões reais da sociedade, promovendo experiências inovadoras.

Desta forma, a troca de conhecimento gerada em um ambiente de trabalho diversificado, além de representar para a pessoa com deficiência a possibilidade de inclusão na sociedade, permite o exercício da sua cidadania, sem contar os benefícios concedidos a empresa em razão da transferência de experiências inovadoras entre os diferentes perfis de empregados.

Nessa linha de pensamento, a contratação de um trabalhador com deficiência, através de processos seletivos e treinamentos, que facilitam a adaptação no estabelecimento laboral e, desta forma, adquira o desenvolvimento profissional a partir da identificação das suas potencialidades laborativas, é essencial para a continuidade e a qualidade deste profissional nos serviços prestados.

Aliás, a temática da inclusão de pessoas com deficiência precisa ser valorizada e discutida nos diversos meios de comunicação, a fim de analisar se, de fato, há mudança da cultura na sociedade acerca da percepção da deficiência e, por conseguinte, a constatação das mudanças sociais e legislativas realmente inclusivas.

Em suma, para incluir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, após a sua profissionalização, é necessário compreender a contínua construção da sociedade no progresso da questão inclusiva.

3.3 RESPONSABILIDADE SOCIO-AMBIENTAL DAS EMPRESAS E O SEU PAPEL NA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A tendência inclusiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho diz respeito a responsabilidade social das empresas. A empresa, por sua vez, precisa observar o seu papel no processo de inclusão social não apenas quanto as suas obrigações legais, mas principalmente no que se refere a importância de uma administração ética voltada a diversidade.

Acerca da relação entre a empresa e a sociedade, Patrícia Almeida Ashley (2002, p. 6), ao interpretar a responsabilidade social da empresa, afirma:

O compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela.

A responsabilidade social das organizações empresariais consiste no seu comprometimento com as causas sociais, através da união com a sociedade, o que não se confunde com medidas assistencialistas, apesar de ainda ser recorrente quanto se fala em empregabilidade das pessoas com deficiência.

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2006, p. 279), “[...] as pessoas com deficiência no Brasil sempre tiveram atendimento assistencial, e por isso a sociedade desconhece o potencial produtivo que essas pessoas têm a oferecer [...]. Com aprendizados e um ambiente de trabalho adequado às necessidades de cada

trabalhador, torna-se possível reconhecer as competências da pessoa com deficiência.

De todo modo, algumas práticas relacionadas ao papel social das empresas devem ser incentivadas, principalmente cursos profissionalizantes voltados para a área de atuação de cada organização, além de contribuir com o aperfeiçoamento dos trabalhadores, pode também auxiliar na capacitação de outros novos empregados.

Em um mercado de trabalho competitivo, deve-se valorizar a importância social do trabalho para o indivíduo, à medida em que a modernização e a exigência do domínio de novas tecnologias, no sistema capitalista, deixam as pessoas, em grande parte, mais inseguranças quanto a estabilidade no emprego.

Por outro lado, Sasaki (2006, p. 12) considera que a empregabilidade vai além da formação profissional:

[...] não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência, que procuraria ser mais qualificada por meio de cursos de capacitação profissional. A empregabilidade desta pessoa depende também de uma nova postura por parte das pessoas à sua volta: familiares, potenciais empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes.

Como se sabe, a deficiência está na sociedade, não na pessoa. Logo, a empregabilidade dos trabalhadores com deficiência depende, em grande parte, da oportunidade e do tratamento dispensado a eles. Ainda segundo Sasaki, “[...] as empresas devem ser conscientizadas sobre os benefícios da diversidade humana na força de trabalho, os princípios da equiparação de oportunidades e os fundamentos da responsabilidade social”. (2006, p. 99).

Pode-se afirmar, neste sentido, que as características inerentes às pessoas com deficiência são não obstáculos para integração social, seja no trabalho ou nas atividades cotidianas. Neste sentido, o compromisso social da empresa está relacionado ao seu comprometimento em garantir acesso e oportunidade para o profissional com deficiência permanecer no trabalho e desenvolver suas competências.

Por sua vez, a empresa moderna deve estar alinhada com os paradigmas da sustentabilidade ambiental, haja vista que “suficiente é conseguir com que a economia cresça sem destruir os recursos e o ambiente dos quais o futuro depende, para manter o crescimento econômico de forma que os impactos sociais e ambientais desse crescimento permaneçam em equilíbrio”. (STRONG apud MACHADO, 2009, p. 155).

Em outras palavras, a preocupação com as futuras gerações e a preservação da vida com qualidade exige a responsabilidade socioambiental das empresas, no sentido de preservar o meio ambiente, por meio de ações voltadas ao compromisso ecológico e social.

Neste contexto, os interesses da empresa, da sociedade e da proteção do meio ambiente precisam estar alinhados, não só para atender as demandas sociais, mas também para garantir a preservação dos recursos naturais. Assim, com a consciência socioambiental as empresas passam a adotar novas decisões, tendo ciência de que a produção, de qualquer modo e visando apenas o lucro, não se sustenta por tanto tempo, haja a vista a finitude dos recursos naturais existentes.

Apesar dessa situação de incertezas, a modernidade se sustenta pela lógica da globalização e do neoliberalismo de matriz econômica. No entanto, os riscos inerentes ao modelo globalizado de mundo têm obrigado o ser humano a refletir a acerca de variadas situações que, há pouco tempo, não eram discutidas e questionadas. Como consequência da globalização e do progresso da ciência, o sistema econômico vigente desenvolveu-se sem observar a necessária sustentabilidade. (MENEZES, 2003, p. 125).

Desta forma, não é mais viável conceber o desenvolvimento econômico desenfreado e poluidor, ou seja, apenas motivado pelo lucro. Por sua vez, a atividade econômica deve se desenvolver em consonância com a preservação ambiental, na busca por melhor qualidade de vida para a sociedade.

E, neste aspecto, os riscos ambientais devem ser levados em consideração no processo produtivo, sobretudo em razão da escassez dos recursos naturais, que se

não forem usados de modo consciente e sustentável, os impactos ao meio ambiente serão irreversíveis.

Por outro lado, as empresas ao oferecer condições, compreendendo a importância de se buscar maneiras de construir um ambiente consciente da necessidade de inclusão, possibilita que pessoas sejam incluídas no contexto laboral e, desta forma, cumprem, em parte, a sua responsabilidade social com a sociedade.

Nas palavras de Luiz Eduardo Amaral de Mendonça (2010, p. 154) “[...] a obrigação de inclusão social advém do conceito de função social de propriedade, que por sua vez gerou a ideia da função social da empresa, que como toda sociedade tem a obrigação de envidar todos os esforços para a inclusão dessa classe [...]”. Logo, o poder de propriedade conferido ao empregador precisa atender ao interesse social, como, por exemplo, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

No mesmo sentido, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2006, p. 279-280) posiciona-se: “[...] apesar de se reconhecer a função econômica da empresa, deve-se ter em mira sempre sua função social [...]. Assim, as ações do empregador, de modo a atender a função social da empresa, devem estar direcionadas às políticas de promoção de emprego, de preservação ambiental e de sustentabilidade econômica.

O empresariado, portanto, para cumprir sua função social precisa mais do que oferecer empregos, pois o desenvolvimento social requer outras práticas, como, por exemplo, minimizar o impacto ambiental, ações voluntárias, campanhas de conscientização, através de parcerias com entidades públicas, entre outros fatores.

Cumprir registrar, portanto, que a efetiva função social ultrapassa a geração de empregos, mesmo porque contratar profissionais com deficiência, apenas para cumprir a lei de cotas e escapar da fiscalização, sem o devido planejamento, além da empresa não atender a finalidade social, contribui para exclusão e discriminação daquelas pessoas no ambiente de trabalho. Neste ponto, Mendonça (2010, p. 167) ressalta:

[...] que a empresa tenha a obrigação de reservar vagas e de divulgá-las visando o cumprimento da norma de cotas muito mais por uma obrigação constitucional de inclusão social (função social da empresa) do que por imposição legal. O fundamento dessa limitação de exigência da lei de cotas está justamente naquilo que o Estado denomina como sendo a 'reserva do possível'.

Dessa análise, para além da determinação legal de cotas, o fundamento da inclusão social tem explicação no dever constitucional de reserva do possível, ou seja, é preciso garantir condições mínimas para que o indivíduo possa desfrutar de uma vida digna. Para tanto, a empresa deve oferecer ao trabalhador ótimas para se desenvolver a atividade laborativa, afinal, como visto, é pelo trabalho que o indivíduo se reinventa e se constitui no contexto social.

A rigor, algumas medidas podem ser revelar eficientes quanto ao incentivo à contratação de pessoas com deficiência, como, por exemplo, as sanções premiais, ou seja, isenção em impostos ou contribuições sociais, para empresas que agirem em conformidade com a norma prevista.

Noberto Bobbio (2007, p. 68) posiciona-se no sentido de que existe, em larga medida, uma correspondência entre medidas econômicas e sanção positiva:

O Estado, à medida que dispõe de recursos econômicos cada vez mais vastos, venha a se encontrar em condição de determinar o comportamento dos indivíduos, não apenas como exercício da coação, mas também com o de vantagens de ordem econômica, isto é, desenvolvendo uma função não apenas dissuasiva, mas também como já foi dito, promocional. Em poucas palavras, essa função é exercida como a promessa de uma vantagem (de natureza econômica) a uma ação desejada, e não como uma ameaça de um mal a uma ação indesejada.

Ao sugerir a ruptura do modelo punitivo de Estado, por sua vez, Bobbio propõe ao Estado novas medidas no sentido de fortalecer práticas e condutas sociais desejáveis por parte das empresas, a partir de prêmios ou incentivos para aquelas que atuarem em conformidade com a legislação.

Contudo, não significa dizer que a função promocional do Estado deva ser exclusiva. Assim, Bobbio afirma que é "evidente que uma sanção desse gênero, se fosse introduzida, seria sempre adicional e não, decerto, substitutiva de uma sanção negativa". (BOBBIO, 2007, p. 7).

De qualquer modo, os incentivos fiscais ou adoção de medidas positivas, para as empresas que apresentam condutas positivas, pelo Estado, por si só, é insuficiente, razão pela qual a concessão de benefícios às organizações que cumprirem suas metas deve vir acompanhada de políticas públicas eficientes. Para tanto, a cultura enraizada na sociedade, em que cria barreiras a participação da pessoa com deficiência, através de comportamentos discriminatórios no ambiente de trabalho, precisa ser modificada, antes de tudo, pois, apesar dos avanços da reserva de cotas nas empresas, a real inclusão laboral ainda não ocorreu.

Diante disso, o processo inclusivo da pessoa com deficiência na empresa, bem como o desenvolvimento de uma carreira para este profissional pressupõe a existência de diversos fatores, que devem ser estimulados não somente pelo Estado, mas por toda sociedade, como o acesso ao transporte coletivo, à informação, à educação, à lazer, entre outros segmentos.

No entendimento de Sergio Allí, por sua vez, o modelo de gestão baseado na responsabilidade social adotada por uma organização empresarial, para se adequar ao paradigma da inclusão, deve manter as seguintes práticas: levantamento de informações sobre os trabalhadores, a fim de identificar as características dos colaboradores; contratar/promover pessoas com experiências diferentes, utilizando mídias alternativas de divulgação para o recrutamento; fixar política de promoção/remuneração que privilegie, em critério de desempate, os grupos minoritários; realizar treinamentos, incentivando as pessoas a trabalharem juntas e a resolverem problemas de diferença; realizar periódicas avaliações de desempenho com gestores e colaboradores. (ALLI, 2000, p. 45-49).

Ainda segundo o autor, as atividades voltadas à diversidade, entre outros fatores, devem favorecer a redução de barreiras hierárquicas; estabelecer parcerias com outras organizações voltadas para a produção da diversidade; elaborar campanhas internas e externas de marketing pautadas na valorização da diversidade; além de reforçar o envolvimento dos colaboradores com a comunidade. (ALLI, 2000, p. 45-49).

Para além de interesses financeiros, a empresa socialmente responsável busca assegurar o bem-estar e a qualidade do ambiente de trabalho para o empregado.

Dentro desta perspectiva, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal, pelo contrário, faz parte do compromisso da social da empresa, que pode ocorrer, inclusive, mediante treinamentos e programas de capacitação.

Em um mercado competitivo e centralizado na lógica da produtividade, Sérgio Alli (2000, p. 25) ressalta, mais uma vez, a importância de um ambiente de trabalho inclusivo:

O cenário econômico contemporâneo apresenta fortes demandas por produtividade e competitividade, mas é acompanhado de demandas e expectativas em relação ao caráter ético e legal da atuação das empresas. Diante da tendência de disponibilidade cada vez maior dos recursos tecnológicos, a vantagem competitiva de uma empresa será determinada em grande medida pela qualidade da relação que ela mantém com as pessoas, interna e externamente. E essa qualidade está diretamente relacionada ao problema da inclusão ou exclusão de diferentes grupos sociais, com suas múltiplas culturas, visões de mundo e estilos de trabalho.

Espera-se, assim, uma postura mais comprometida das empresas em relação as necessidades das pessoas com deficiência, sobretudo quanto ao progresso do ambiente organizacional, mediante planejamento, programas e parcerias com entidades governamentais, a fim de alcançar resultados satisfatórios no processo de inclusão.

De fato, a empresa, ao contratar pessoas com deficiência, terá a oportunidade de buscar um novo olhar na gestão, em razão de direcionar esforços para a constante aprendizagem, melhorias estruturais e investimentos em capacitações dos gestores e dos demais colaboradores. Além da responsabilidade social, valorizada pela sociedade, a qual percebe a imagem da empresa positivamente. (SOUZA, 2020).

Em meio a esse contexto, a qualificação tem sua relevância no processo de entrada e permanência do profissional com deficiência no mercado de trabalho, embora não seja a única responsável por garantir um emprego. Segundo Iris Barbosa Goulart e Renata Fraga Guimarães (2010, p. 26-27), a estratégia qualificante deve ser buscada pela sociedade, como um todo, à medida que “[...] deve ser uma estratégia integrada, construída mediante articulação e parceria entre os vários atores sociais – governo,

empresas, trabalhadores, educadores – pois ela constitui necessidade da empresa, interesse do trabalhador e da própria sociedade”.

As empresas, portanto, devem oferecer os recursos necessários, como programas de capacitação e desenvolvimento, pois, ao mesmo tempo, que cumpre um papel social, também contribui para o aperfeiçoamento de seus empregados. E, nesta perspectiva, Carlos Eduardo de Oliveira, Tatiane Faria Borges, Érika Monteiro de Souza e Savi e Renata Mendes de Oliveira (2020) afirmam:

A RSE se relaciona à execução de ações de cunho social, através da adoção de práticas responsáveis na empresa, que envolve fornecedores, clientes, funcionários, e assim promovem uma melhoria contínua na qualidade de vida de toda a sociedade, portanto, diz respeito à maneira como as empresas realizam seus negócios, os critérios que utilizam para a tomada de decisões, os valores que definem suas prioridades e os relacionamentos com todos os públicos com os quais interagem.

As ações sociais promovidas pelo empresariado promovem melhorias na qualidade de vida da sociedade, de modo geral, além do desenvolvimento social. Há, portanto, neste segmento uma preocupação com o bem-estar das futuras gerações, para que o crescimento econômico seja sustentável e eficaz.

Desta forma, a forma de atuar da organização empresarial deve envolver diferentes atores sociais, além de alinhar os interesses divergentes de cada um nessa relação. Assim, o campo empresarial ao propor investimentos e novas ideias, através de estratégias de qualificação, proporciona maiores possibilidades de inclusão. Para tanto, Marcelo Afonso Ribeiro e Flavio Ribeiro (2009, p. 129) sugerem:

[...] disponibilizar suportes materiais e pessoais como mudanças estruturais do ambiente, desenvolvimento de networks, trabalho de mentoring, programas de qualificação, treinamentos on-the-job, integração e estimulação de diálogo entre funcionários e monitoração de todas as ações, bem como modelos de papéis para evitar a segregação de grupos e pessoas diversas.

De todo modo, o processo de qualificação da pessoa com deficiência exige das empresas uma postura comprometida com a responsabilidade social, pois, à medida que os profissionais com deficiência receberem a devida qualificação, em igualdade

de oportunidades, certamente, terão condições de exercer as atividades de trabalho com excelência.

É inegável, portanto, que uma sociedade mais justa e igualitária se observa pela comunhão entre os diversos segmentos sociais no sentido de valorizar a coletividade e a diversidade, assim: “pode-se perfeitamente aferir o potencial de aprendizado moral e político das diferentes sociedades existentes a partir da sua capacidade ou incapacidade de expandir e generalizar o sentimento de solidariedade e de responsabilidade coletivo”. (SOUZA, 2009, p. 30).

Esta pesquisa, diante do despreparo das empresas em promover a inclusão da pessoa com deficiência, vislumbra como possibilidade para uma possível modificação deste cenário, a implementação de programas de capacitação de mão-de-obra para pessoas com deficiência por parte das empresas. Como visto, a inclusão deste grupo depende de uma continuidade no ambiente de trabalho que, dentre outros fatores, relaciona-se diretamente com o grau de escolaridade, as experiências e repertórios adquiridos ao longo da vida, os métodos de aprendizados, treinamentos especializados, cursos, assim por diante.

Enfim, todos esses elementos tornam possíveis o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas a permanência neste ambiente demanda uma capacitação e treinamento específico destes profissionais às necessidades das empresas. Portanto, compete às organizações empresariais ofertarem programas, conforme suas peculiaridades, a fim de que as relações de trabalho estejam em harmonia e, por sua vez, o resultado do trabalho seja mais eficiente para as partes envolvidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa evidenciou alguns aspectos importantes a respeito do processo inclusivo da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Para compreender a trajetória entre segregação e inclusão desta parcela da sociedade, foi necessário revisitar perspectivas que influenciaram na construção do sentido da deficiência.

Em certo momento da história, a figura da pessoa com deficiência foi vinculada a uma natureza monstruosa, associada principalmente com o misticismo e o ocultismo. No entanto, como se observou, a igualdade de direitos somente ganhou proporções a partir da doutrina cristã. Além disso, começou-se a pensar em direitos efetivos para pessoa com deficiência em razão das sequelas trazidas pela Segunda Guerra Mundial.

Ao longo deste estudo, restou demonstrado que não basta a previsão legal de sanção para empresas que descumprem as políticas de inclusão, mais do que isso, apenas com o respeito e a convivência com os diferentes, torna-se viável eliminar os preconceitos e reduzir as desigualdades. Por sua vez, a passagem pelos diversos diplomas legais existentes, nos âmbitos internacional e nacional, comprovou que o combate à discriminação das minorias deve ser efetuado, em conjunto, com os diferentes grupos da sociedade.

Para viabilizar a inclusão da pessoa com deficiência, abordou-se a relevância que o trabalho, como valor social, desempenha na vida do ser humano, devendo ser assegurado a todos, sem distinção, pois através dele o indivíduo exerce uma participação mais efetiva e produtiva perante a sociedade, além de construir bens necessários à sua sobrevivência, sem contar os inúmeros benefícios para a sua autoestima e saúde psíquica.

Neste ponto, verificou-se as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência para ingressar no mercado de trabalho, isso se deve, principalmente, aos estereótipos e preconceitos construídos pela sociedade que, em geral, em vez de valorizar a diversidade e as diferenças, ainda trata a deficiência como um problema. Este

preconceito é manifestado por uma ideia formada previamente, mas sem um real fundamento. Constatou-se, pois, que o preconceito às pessoas com deficiência revela-se de forma agressiva, através de termos dotados de ignorância, como, por exemplo, doentes, anormais, o que influencia ainda mais a exclusão destas pessoas.

Dentre as dificuldades para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, analisou-se a inefetividade da previsão legal de cotas. Apesar da reserva de emprego destinada às pessoas com deficiência representar uma importante conquista, não alcançou os resultados pretendidos. Após 28 anos de vigência da referida legislação, ainda se encontram resistências, principalmente no meio do empresariado para cumprir a reserva legal.

Neste momento, foram analisadas algumas das dificuldades enfrentadas pelas empresas para contratar profissionais com deficiência, sobretudo a falta de qualificação destes candidatos para preencher a vaga, o que dificulta a execução das leis protetivas. Por outro lado, este cenário indica a necessidade de um plano de qualificação profissional eficiente, pois a inclusão da pessoa com deficiência ao trabalho não depende apenas da atuação do Estado, mas também do setor empresarial, através da criação de programas de capacitação e qualificação.

Assim, observou-se que as contratações de profissionais com deficiência, em grande parte, são realizadas apenas para cumprir a lei e, na maioria das vezes, são escolhidas pessoas com deficiências brandas, o que demonstra o descomprometimento do empregador com a sua função social.

Expostos esses empecilhos, analisou-se a ressignificação do conceito de deficiência, apresentado pela Convenção da ONU, ou seja, a deficiência como parte da diversidade humana. Agora, a deficiência não é mais analisada como algo inerente a pessoa, pois é a própria sociedade que não oferece meios para o indivíduo interagir socialmente. No que respeita à inclusão da pessoa com deficiência, a ratificação da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência pelo Brasil, com status de emenda constitucional, representou um marco na história da conquista dos direitos humanos.

O próximo passo foi analisar a responsabilidade das empresas frente ao cenário de exclusão das pessoas com deficiência no trabalho, à medida que justificativas infundadas para não contratação, destituída de qualquer meio de prova, perpetua a exclusão destas pessoas. No entanto, as organizações empresariais, em conjunto com o Estado, devem trabalhar em harmonia, a fim de concretizar as melhorias sociais.

A partir desta reflexão, foi dedicado um tópico do estudo para destacar uma importante ferramenta de incentivo à inclusão laboral da pessoa com deficiência, o CADEF, à medida que auxilia o encontro entre as empresas e os trabalhadores, embora seja um processo contínuo e inacabado. Portanto, a adoção de práticas de responsabilidade social para pessoas com deficiência traz inúmeros benefícios não só para este grupo, mas para as empresas, em geral, pois o profissional com deficiência, no uso de suas aptidões, quando não encontra impedimentos, certamente será produtivo como qualquer outro trabalhador.

.

REFERÊNCIAS

ABREU, Juliana Andrade de; MARQUES, Valéria. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia.** Disponível em: <[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07\(2\).pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07(2).pdf)>. Acesso em: 19 de fev. 2020.

ALLI, Sergio. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade.** São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

ANDRADA, Bárbara Fonseca da Costa Caldeira de. **Modelos teóricos da deficiência no discurso acadêmico brasileiro:** perspectivas integracionistas e o campo da saúde coletiva. Dissertação Instituto de Medicina Social. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

_____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11.ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência e o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana.** In: MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antonio Marques da (Coords). São Paulo: Quartier Latin, 2008.

ASHLEY, Patrícia Almeida (coord.). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios.** São Paulo: Saraiva, 2002.

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

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e ambivalência.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca; ALMEIDA Guilherme Assis de. **Curso de Filosofia do Direito.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função.** Tradução de Daniela Beccaccia Versiani. Barueri: Manole, 2007.

BOLDRINI, Paola Marcarini; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. **A Inserção da Pessoa com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho:** um relato de experiências no setor comercial do Espírito Santo. Revista Derecho Y Cambio Social. Disponível em: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista039/A_INSERTAO_DA_PESSOA_COM_DEFICIENCIA_NO_MERCADO_FORMAL_DE_TRABALHO.pdf>. Acesso em 22 de fev 2020.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Curso de Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BONFIM, Symone Maria Machado. **A luta por reconhecimento das pessoas com deficiência**: aspectos teóricos, históricos e legislativos. Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2009.

BONTEMPO, Gabriella. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>>. Acesso em 17 de fev 2020.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Tecnologia Assistiva**. Disponível em: <<https://www.mpes.mp.br/Arquivos/Anexos/385c40f5-66aa-42a6-beef-eb7621350f95.pdf>>. Acesso em 18 de fev. 2020

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 13 de fev. 2020.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 de fev 2020.

_____. **Decreto nº 159, de 22 de maio de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 16 de fev. 2020.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 22 de fev 2020.

_____. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm>. Acesso em: 13 de fev. 2020.

_____. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 22 de fev 2020.

_____. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 13 de fev. 2020.

_____. **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>. Acesso em: 13 de fev. 2020.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em 15 de fev 2020.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 15 de fev 2020.

_____. **Supremo Tribunal Federal.** Recurso Extraordinário 917.802. Distrito Federal, 17 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=9908112>>. Acesso em: 13 de fev. 2020.

CARMO, Apolônio Abadio do. **Deficiência Física:** a sociedade brasileira cria, recupera e discrimina. 2. ed. Pernambuco: Brasília, 1997.

CARVALHO, Maria Luísa. **Pessoas com Deficiência e Trabalho:** (im)possibilidades da inclusão no capitalismo de acumulação flexível. Disponível em: <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt015-pessoascom.pdf>>. Acesso em 17 de fev 2020.

CATTONI DE OLIVEIRA, Marcelo Andrade. Minorias e democracia no Brasil. **Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica.** Porto Alegre: Instituto de Hermenêutica Jurídica, 2006.

CENSO. **Cartilha do Censo 2010:** pessoas com deficiência. Disponível em: <<http://www.unievangelica.edu.br/novo/img/nucleo/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 15 de fev 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos humanos.** Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1985.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis:** relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004.

COSTA, Lucia Cortes. O dilema brasileiro da desigualdade social. In: SOUZA, Maria Antônia de; COSTA, Lucia Cortes (Org). **Sociedade e Cidadania:** desafios para o século XXI. 2 ed. Ponta Grossa: UEPG, 2010.

COVRE, Maria de Lourdes Manzini. **O que é cidadania.** São Paulo: Brasiliense. 1993.

CUNHA, Ana Paula da. **Os direitos humanos no governo Lula:** em busca de soft power. In MENEZES, Wagner. Estudos de Direito Internacional: anais do 9º Congresso Brasileiro de Direito Internacional. Brasília: ABDI, 2011.

DAMASCENO, Luiz Rogerio da Silva. **Direitos humanos e proteção dos direitos das pessoas com deficiência.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32710/direitos-humanos-e-protecao-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso 13 de fev. 2020.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência.** São Paulo: Editora Brasiliense, 2007.

DOMINGUES, Petrônio. **Ações afirmativas para negros no Brasil:** o início de uma reparação histórica. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, n. 29, p. 164-176, 2005.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério.** Tradução de Nelson Boeira. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

_____. **Levando os direitos a sério.** Tradução de Nelson Boeira. 3. ed. Martins Fontes: São Paulo, 2010.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: conceito, usos e perspectivas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 187-193, 2005.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência:** garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FOHRRMANN, Ana Paula Barbosa; LEBA, Thalles Furtado. Panorama normativo da inclusão de estudantes com deficiência no ensino superior. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 12, p. 305-326, jul./dez, 2012.

FRANÇA, Thiago Henrique. A normalidade: uma breve introdução à história social da deficiência. **Revista Brasileira de História e Ciências Sociais**. vol. 6, n. 11, p. 105-123, julho 2014.

FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. **Um olhar no caleidoscópio das igualdades e das diferenças nas relações de emprego.** In: Raimundo Simão de Melo; Claudio Janotti da Rocha. (Org.). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. 01. ed. São Paulo: LTr, v.1, p. 273-279, 2017.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito humano e fundamental ao trabalho na perspectiva marxiana.** Tese de doutorado. Disponível em: <<http://site.fdv.br/wpcontent/uploads/2018/06/bruno-gomes-borges-da-fonseca.pdf>>. Acesso em: 17 de fev. 2020.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

_____. A ONU e o seu conceito revolucionário de pessoa com deficiência. LTr: **Revista Legislação do Trabalho**. São Paulo. v. 72. n. 3. p. 263-70, março 2008.

FREC. Federação Riograndense de Entidades de Cegos e para Cegos. **Proposta para a Definição de uma Nova Política Pública Estadual Global**. POA: Entidades de Cegos do Estado do RS, 2000.

GIORDANO, Blanche Warzee. **Deficiência e trabalho**: analisando duas representações. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. Rio de Janeiro: LTC, 1975.

_____. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. **Aprendizagem profissional**: trabalho e desenvolvimento social e econômico. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200013>. Acesso em: 02 de mar. 2020.

GOULART, Iris Barbosa; GUIMARÃES, Renata Fraga. **Cenários contemporâneos do mundo do trabalho**. In: Iris Barbosa Goulart (Org.). Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010, p.17-36.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HABERMAS, Jurgen. **Direito e Democracia**: entre facticidade e validade I e II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HONNETH, Axel. The fabric of justice: limits of proceduralism. Civitas: **Revista de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v.9, n.3, p. 345-385, 2009.

KUHN, Thomas Samuel. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. 6. ed. São Paulo: Perspectiva, 2001.

LANNA JUNIOR, Mário Cleber Martins. **História do Movimento Político Das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

LASKI, Harold Joseph. **O liberalismo europeu**. São Paulo: Mestre Jou, 1973.

LAZZARI, João Batista. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a Proteção Social Previdenciária**. Curso Modular de Direito Constitucional. Florianópolis: Conceito Editorial, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. A Legitimação do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses individuais homogêneos. **Revista TST**. Brasília, v. 67, n. 3, p. 69-77, jul./set 2001.

LUKÁCS, Gyorgy. **Ontologia do ser social**: os princípios ontológicos fundamentais de Marx. São Paulo: Ciências Humanas, 1979.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito ambiental brasileiro**. 17.ed. rev. e atual. amp. Malheiros: São Paulo, 2009.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

MELO, Floriza Gomide Sales Rosa de; PERDIGÃO, Marilete Geralda da Silva. **A perspectiva da inclusão na sociedade da exclusão**: a inclusão educacional da pessoa com deficiência e sua exclusão produtiva. Disponível em: <<http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2013/JornadaEixo2013/anais-eixo2-transformacoesnomundodotrabalho/PDF/aperspectivadainclusaonasociedadeedaexclusao.pdf>>. Acesso em 22 de fev. 2020.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito do Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2004.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas**: pessoas com deficiência a visão empresarial. São Paulo: LTr, 2010.

MENEZES, Paulo Roberto Brasil Teles de. **O Direito do ambiente na era de risco**: perspectivas de mudança sob a ótica emancipatória. Revista de Direito Ambiental. v. 32. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

MÉSZÁROS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico**: o socialismo no século XXI. Tradução Ana Cotrim e Vera Cotrim. São Paulo: Boitempo, 2007.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Tomo I. 6. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1997.

MOREIRA, Vital. **A ordem jurídica do capitalismo**. Coimbra: Centelha, 1973.

MPT/ES. **Guia do Cadastro Unificado de Dados das Pessoas com Deficiência do Estado do Espírito Santo**. Vitória: Link Editoração, 2019.

O GLOBO. **Aumenta inclusão de alunos com deficiência, mas escolas não têm estrutura para recebê-los**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/aumenta-inclusao-de-alunos-com-deficiencia-mas-escolas-nao-tem-estrutura-para-recebe-los-22348736>>. Acesso em: 15 de fev 2020.

OLIVEIRA, Carlos Eduardo de; BORGES, Tatiane Faria; SAVI, Érika Monteiro de Souza e; OLIVEIRA, Renata Mendes de. **Um estudo da responsabilidade social empresarial em indústria de torrefação e moagem de café**. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/gestao_ambiental/article/view/%203623/2820>. Acesso em 22 de fev 2020.

OLIVEIRA, Lourival José de; AMORESE, Fernanda Munhon. **Contrato de aprendizagem**: uma alternativa para o ingresso no mercado de trabalho. Disponível: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-121/contrato-de-aprendizagem-uma-alternativa-para-o-ingresso-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 02 de mar. 2020.

OLIVER, Mike. *Disabilities studies today*. Cambridge: Polity Press, 2002.

PEREIRA, Antonio. A educação do trabalhador na contemporaneidade: uma revisão de alguns aspectos históricos e teóricos da (re)estruturação produtiva e da qualificação. **Revista da FAEBA: Educação e Contemporaneidade**, Salvador, ano 8, n. 12, jul.-dez., 1999.

PEREIRA, Mateus; BASTOS, Ronaldo; ALVES, Pedro Spíndola Bezerra. A relação entre deficiência física e acessibilidade numa perspectiva hermenêutica: a construção da igualdade a partir de uma ética da inclusão; estudo de um caso “fácil”. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Vitória, v. 14, n. 2, jul./dez, 2013, p. 145-168.

PINO, Ivany Rodrigues; ALMEIDA, Luana Costa; ZUIN, Antonio Álvaro Soarez; MORAES, Carmen Sylvia Vidigal; FERRETI, Celso João; GOERGEN, Pedro; XIMENES, Salomão Barros; SOUZA, Sandra Maria Zákia Lian; ADRIÃO, Theresa. **A educação no atual cenário político econômico mundial**: a disputa eleitoral e os retrocessos na educação. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v39n144/1678-4626-es-39-144-515.pdf>>. Acesso em: 14 de fev. 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. São Paulo: Max Limonad, 1998.

_____. **Direitos humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13 ed, ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Proteção constitucional do direito à diversidade sexual**: Jurisprudência emblemática do STF. Disponível em: <<https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2019/01/22/protacao-constitucional-direito-diversidade-sexual-jurisprudencia-emblematica-stf/>>. Acesso em: 22 de fev. 2020.

REGONINI, Gloria. **Estado do Bem Estar**. In: BOBBIO, Norberto et al. (Org.). *Dicionário de política*. Brasília: UNB, 1983.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flavio. **Gestão organizacional da diversidade**: um estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In:

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz (Orgs). O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2008, p.122-141.

RIBEIRO, Tatiana Salim. **A inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho e a ineficácia da aplicação da lei de cotas nas empresas privadas.** Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-101/a-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-e-a-ineficacia-da-aplicacao-da-lei-de-cotas-nas-empresas-privadas/>>. Acesso em 18 de fev. 2020.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **O princípio constitucional da igualdade.** Belo Horizonte: Del Rey, 1990.

_____. **Princípios Constitucionais da Administração Pública.** Belo Horizonte: Del Rey, 1994.

ROSA, Enio Rodrigues. **O trabalho das pessoas com deficiência e as relações sócias de produção capitalista:** uma análise crítica das políticas de cotas no Brasil. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel-PR, 2009. Disponível em: <<http://tede.unioeste.br/bitstream/tede/906/1/ENIO.pdf>>. Acesso em 15 de fev 2020.

ROSENFELD, Michael. **A identidade do sujeito constitucional.** Tradução de Menelick de Carvalho Netto. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

SAMPAIO FILHO, Luciano Dantas. **A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:** sua concretude no ordenamento jurídico brasileiro. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/37069/a-convencao-internacional-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia-sua-concretude-no-ordenamento-juridico-brasileiro>>. Acesso em: 13 de fev. 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para além do pensamento Abissal:** das linhas globais a uma ecologia dos saberes. In: Revista crítica de Ciências Sociais, n. 78, outubro 2007.

_____. **A construção intercultural da igualdade e da diferença.** In: SANTOS, Boaventura de Sousa. A gramática do tempo: para uma nova cultura política. 2. ed. São Paulo: Cortez. 2008.

_____. **A gramática do tempo:** para uma nova cultura política. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

_____. **Na oficina do sociólogo artesão:** aulas 2011-2016. São Paulo: Cortez, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2012.

SASSAKI, Romeu. Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

_____. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 5, n.24, p. 6-9, 2003.

_____. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

_____. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

_____. **Educação profissional**: desenvolvendo habilidades e competências. Brasília: Ministério da Educação, 2006.

_____. **Inclusão implica em transformação**. Disponível em: <<http://www.ame-sp.org.br/noticias/entrevista/teentrevista16.shtml>>. Acesso 20 de fev. 2020.

SETUBAL, Joyce Marquezin e FAYAN, Regiane Alves Costa. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016.

SILVA, Greice Kelly do Nascimento; ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores. **Mercado de trabalho e as pessoas com deficiência**: política coativa e a inclusão que não inclui. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-147/mercado-de-trabalho-e-as-pessoas-com-deficiencia-politica-coativa-e-a-inclusao-que-nao-inclui/>>. Acesso em 20 de fev 2020.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

_____. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, Otto Marques da. **A epopéia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1986.

SIMONELLI, Ângela Paula. **Contribuições da análise de atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência**. Tese de Doutorado. Universidade de São Carlos, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3331/2289.pdf?sequence>>. Acesso em: 22 de fev. 2020.

SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira**: quem é e como vive. Belo Horizonte: Editora UFGM, 2009.

SOUZA, Luciano Simões de. **Educação pela comunicação como estratégia de inclusão social**: o caso da escola Interativa. Dissertação de Mestrado. Universidade Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, Porto Alegre. Disponível em:

<<http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/2615/educacao%20pela%20comunicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 22 de fev 2020.

SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. **Direito Constitucional: teoria, história e métodos de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

THOMASI, Karine; TEIXEIRA, Gibran; RIBEIRO, Felipe Garcia; BARBOSA, Márcio Nora. **Empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise para o mercado de trabalho brasileiro a partir dos censos 2000-2010**. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/sul/2017/submissao/files_l/i8-6b495073f6cb3d1eb12037281d4f1735.pdf>. Acesso em 02 de mar 2020.

TST. **Informativo TST nº 136**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/1204330/Informativo+TST+n%C2%BA+136/83b39bed-5227-4c9c-aa57-3c40c9c4dc3d?version=1.0>>. Acesso em 20 de fev 2020.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP**. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172011000100007>. Acesso em 18 de fev 2020.