



Universidade Federal de Goiás
Faculdade de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito
e Políticas Públicas



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E POLÍTICAS PÚBLICAS

DYEIRE NAYARA GARCIA MANJELA

**ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: uma análise da atuação do Ministério
Público do Trabalho junto às Empresas Privadas em Goiânia**

GOIÂNIA

2024



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO

TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO (TECA) PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TESES E DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a [Lei 9.610/98](#), o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo das Teses e Dissertações disponibilizado na BDTD/UFG é de responsabilidade exclusiva do autor. Ao encaminhar o produto final, o autor(a) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

1. Identificação do material bibliográfico

Dissertação Tese Outro*: Estudo de Caso

*No caso de mestrado/doutorado profissional, indique o formato do Trabalho de Conclusão de Curso, permitido no documento de área, correspondente ao programa de pós-graduação, orientado pela legislação vigente da CAPES.

Exemplos: Estudo de caso ou Revisão sistemática ou outros formatos.

2. Nome completo do autor

Dyeyre Nayara Garcia Manjela

3. Título do trabalho

ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: uma análise da atuação do Ministério Público do Trabalho junto às Empresas Privadas em Goiânia

4. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador)

Concorda com a liberação total do documento SIM NÃO¹

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante:

- a) consulta ao(à) autor(a) e ao(à) orientador(a);
- b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo da tese ou dissertação.

O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;
- Publicação como capítulo de livro;
- Publicação da dissertação/tese em livro.

Obs. Este termo deverá ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 25/04/2024, às 07:49, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Dyeyre Nayara Garcia Manjela, Discente**, em 02/05/2024, às 10:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4530989** e o código CRC **565C2786**.

DYEIRE NAYARA GARCIA MANJELA

**ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: uma análise da atuação do Ministério
Público do Trabalho junto às Empresas Privadas em Goiânia**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito e Políticas Públicas da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás como requisito para obtenção do título de Mestra em Direito e Políticas Públicas.

Área de concentração: Direito da Administração e das Políticas Públicas

Linha de pesquisa: Regulação, Efetividade e Controle Constitucional das Políticas Públicas

Orientador: Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto

Goiânia
2024

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Manjela, Dyeire Nayara Garcia
ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INCLUSÃO DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: [manuscrito] : uma
análise da atuação do Ministério Público do Trabalho junto às
Empresas Privadas em Goiânia / Dyeire Nayara Garcia Manjela. -
2024.

CXXIX, 130 f.

Orientador: Prof. Platon Teixeira de Azevedo Neto.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, ,
Programa de Pós-Graduação em Direito e Políticas Públicas, Goiânia,
2024.

Bibliografia.

1. Pessoas com deficiência. 2. Mercado de trabalho. 3. Inclusão.
4. Cotas. 5. Emprego Apoiado. I. Neto, Platon Teixeira de Azevedo,
orient. II. Título.

CDU 34



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
FACULDADE DE DIREITO
ATA DE DEFESA DE PRODUTO FINAL

Ata nº **06-2024** da sessão de defesa de produto final do mestrado de **Dyeire Nayara Garcia Manjela**, que confere o título de Mestre(a) em **Direito e Políticas Públicas**, na área de concentração em **Direito da Administração e das Políticas Públicas**

Aos **três dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro**, a partir da(s) **dezoito horas**, por meio de videoconferência pública, realizou-se a sessão pública de defesa de produto final de mestrado intitulado “**ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: uma análise da atuação do Ministério Público do Trabalho junto às Empresas Privadas em Goiânia**”. Os trabalhos foram instalados pelo(a) Orientador(a), Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto (PPGDP/UFG) com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professora Doutora Silzia Alves Carvalho (PPGDP/UFG), membro titular interno e Professor Doutor Arnaldo Bastos Santos Neto (PPGD/UNIALFA), membro titular externo. Durante a arguição os membros da banca **não fizeram** sugestão de alteração do título do trabalho. A Banca Examinadora reuniu-se em sessão secreta a fim de concluir o julgamento do produto final de mestrado, tendo sido o(a) candidato(a) **aprovado(a)** pelos seus membros. Proclamados os resultados pelo Professor Doutor Platon Teixeira de Azevedo Neto, Presidente da Banca Examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, lavrou-se a presente ata que é assinada pelos Membros da Banca Examinadora, aos **três dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro**.

TÍTULO SUGERIDO PELA BANCA



Documento assinado eletronicamente por **Platon Teixeira De Azevedo Neto, Professor do Magistério Superior**, em 16/08/2024, às 09:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Silzia Alves Carvalho, Professora do Magistério Superior**, em 16/08/2024, às 10:45, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arnaldo Bastos Santos Neto, Professor do Magistério Superior**, em 16/08/2024, às 14:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4750422** e o código CRC **908853A5**.

PÁGINA DE APROVAÇÃO

Dedico esta dissertação a todas as pessoas com deficiência que enfrentam diariamente desafios para alcançar a inclusão digna no mercado de trabalho. Em especial, dedico a Melinda, uma criança com síndrome de down, que com seu sorriso encantador, transborda meu coração de alegria e inspiração a cada sábado de trabalho voluntário. Que este estudo possa contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e, que a querida Melinda, no futuro, encontre um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo.

AGRADECIMENTOS

Ao alcançar este significativo marco em minha trajetória acadêmica, sinto-me impelida a expressar minha mais profunda gratidão àqueles que tornaram este sonho uma realidade tangível. Esta jornada, foi enriquecida e possibilitada pela generosidade e apoio de muitos. Por isso, agradecer permite revisitar fatos e restabelecer laços com aqueles que fizeram parte da história ou ofereceram soluções criativas aos desafios que, em cada instante, pareciam intransponíveis.

Inicialmente, minha gratidão é dirigida a Deus, cuja presença silenciosa tem sido uma constante fonte de força e orientação. Creio que os encontros valiosos e os momentos de aprendizado ofertados ao longo da vida não são meras coincidências, mas sim manifestações de uma inteligência suprema que harmoniza o universo.

Expresso minha sincera gratidão ao meu esposo, Samuel Leão Aguilar, cuja fé em minha capacidade de desenvolver esse projeto acadêmico precedeu a minha própria. Ocorre que ele, como fiel incentivador, me inscreveu no exame para o mestrado e desde então tem me apoiado nessa aventura com tudo que está ao seu alcance. Agradeço a paciência incansável nos dias mais desafiadores, pela sua presença reconfortante e, sobretudo, pela compreensão da minha ausência em tantos momentos, vez que a dedicação acadêmica acaba sendo um ato solitário.

Aos meus queridos pais, Elias José Manjela e Iozilene Garcia da Silva Manjela, minha eterna gratidão. São, para mim, a personificação da força e da resiliência diante das adversidades e inspiram as minhas lutas diárias.

Às minhas amadas irmãs, Deylla Nara, Maria Clara e Ana Luiza. Cada uma, à sua maneira, trouxe amor e cuidado que amenizaram o rigor desta empreitada acadêmica, enchendo meus dias de leveza.

Da mesma forma sou grata aos meus sogros Estenia Bárbara e Sérgio Aguilar pela torcida e encorajamento inestimáveis.

Um profundo reconhecimento ao meu orientador, Professor Doutor Platon Teixeira de Azevedo Neto, por aceitar a nobre tarefa de guiar minha pesquisa. Sua orientação foi essencial para que eu pudesse imergir nesse campo da pesquisa científica e superar as minhas limitações acadêmicas.

À Universidade Federal de Goiás, nas pessoas das Professoras Doutoras Silzia Alves Carvalho e Diva Júlia Sousa da Cunha Safe Coelho, pela excelência e por proporcionarem um

ambiente propício ao desenvolvimento acadêmico. Minha experiência no curso superou as expectativas e me deixou com profunda admiração.

À Dra. Janilda Guimarães de Lima, procuradora do MPT (18ª Região), bem como sua equipe, estendo minha gratidão por proporcionarem acesso a recursos materiais da minha pesquisa empírica além de viabilizarem diálogos e esclarecimentos valiosos ao estudo.

Ao professor Dr. Oswaldo Barbosa e, ainda, às professoras Tatiana Takeda e Danielly Carvalho, o meu agradecimento pelo pronto acolhimento e pelo suporte técnico e especializado nos temas de inclusão que enriqueceram o meu trabalho.

Agradeço, ainda, ao querido Theo Luiz Takeda, que foi o meu primeiro contato com o autismo e quem, indiretamente, me introduziu a este universo da inclusão.

Um especial agradecimento a duas figuras notáveis com quem tive a honra de interagir durante minha jornada acadêmica: o juiz de direito do trabalho Rinaldo Guedes Rapassi e o Ministro Cláudio Brandão. A generosidade na partilha de conhecimentos e a influência de suas respectivas obras foram elementos fundamentais, direcionando e aprimorando significativamente minha pesquisa.

Por fim, reitero que o resultado desta pesquisa é fruto do esforço e comprometimento de muitos que cruzaram meu caminho. Este percurso compartilhado ressalta a verdade expressa nas palavras de Antoine de Saint-Exupéry "Aqueles que passam por nós não vão sós, não os deixam sós. Deixam um pouco de si, levam um pouco de nós." Muito obrigada!

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

a.C	-	Antes de Cristo
Ag.	-	Agravo
ALEGO	-	Assembleia Legislativa de Goiás
ANEA	-	Associação Nacional do Emprego Apoiado
APAE	-	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
AIRR	-	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
BM	-	Banco Mundial
BPC	-	Benefício de Prestação Continuada
CAGED	-	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CC	-	Código Civil
CDC	-	Código de Defesa do Consumidor
CDPD	-	Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CIEDPD	-	Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência
CLT	-	Consolidação das Leis Trabalhistas
CORDE	-	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CRFB/1988	-	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
DAD/PROPESSOAS	-	Diretoria de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas
dB	-	Decibéis
DEJT	-	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DETRAN	-	Departamento Estadual de Trânsito
DPSA	-	<i>Disabled People South Africa</i>
EC	-	Emenda Constitucional
EPD	-	Estatuto da Pessoa com Deficiência
FIEP	-	Federação das Indústrias do Estado do Paraná
FIESP	-	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FIMTPODER	-	Fórum de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS

FMI	-	Fundo Monetário Internacional
GEE	-	Gerência de Educação Especial
HRAC/USP	-	Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	-	Instituto Nacional de Seguridade Social
LAI	-	Laboratório de Acessibilidade Informacional
LBI	-	Lei Brasileira de Inclusão
LC	-	Lei Complementar
LDO	-	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LGBTQIA+	-	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexuais, Pansexuais, Assexuais
MEC	-	Ministério da Educação e Cultura
MPT	-	Ministério Público do Trabalho
MTE	-	Ministério do Trabalho e Emprego
ODM	-	Objetivos do Desenvolvimento do Milênio
OEA	-	Organização dos Estados Americanos
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
OMC	-	Organização Mundial do Comércio
ONU	-	Organização das Nações Unidas
PAJ	-	Processo de Acompanhamento Judicial
PcD	-	Pessoas com Deficiência
Pro-PcD	-	Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho
PIB	-	Produto Interno Bruto
PL	-	Projeto de Lei
RAIS	-	Relação Anual de Informações Sociais
SEDUC	-	Secretaria Estadual da Educação e Cultura
SENAC	-	Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAI	-	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	-	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SESC	-	Serviço Social do Comércio

SESCOOP	-	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SESI	-	Serviço Social da Indústria
SEST	-	Serviço Social de Transporte
STF	-	Supremo Tribunal Federal
STJ	-	Superior Tribunal de Justiça
SUAE	-	Superintendência de Atenção Especializada
TAC	-	Termos de Ajuste de Conduta
TDA	-	Tomada de Decisão Apoiada
TRT	-	Tribunal Regional do Trabalho
TST	-	Tribunal Superior do Trabalho

RESUMO

Este estudo objetiva discutir a efetividade da articulação de políticas públicas para a inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) em empresas privadas de Goiânia. Para tanto, apresenta uma análise histórica e conceitual sobre o direito à inclusão, dando-se ênfase à inclusão das PcD no ambiente de trabalho; expõe as normas de proteção ao trabalho e inclusão da PcD com o intuito de repensar as cotas no setor privado e identificar desafios e possibilidades para uma inclusão efetiva nas empresas privadas; discute a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Goiânia no que concerne às principais estratégias empregadas para a inclusão de PcD; aborda a articulação de políticas públicas e o desenho institucional com vistas à implementação do Emprego Apoiado; e apresenta uma proposta de texto de anteprojeto de lei que visa à ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico, ressaltando a importância da representatividade em todos os níveis hierárquicos, ante os desafios atuais do sistema de cotas vigente. A metodologia empregada na realização desta pesquisa foi a pesquisa bibliográfica e documental aliada ao estudo de caso. A pesquisa empírica se dedicou à análise dos Processos e Procedimentos na 18ª Procuradoria Regional do Ministério Público do Trabalho (2012-2022) com vistas a verificar se, no que concerne ao cumprimento das cotas, as políticas públicas fiscalizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) têm de fato se mostrado efetivas. Constatou-se que há uma lacuna entre a intenção legislativa e a efetividade prática, de modo que frequentemente é necessária a intervenção judicial para assegurar o cumprimento das cotas. Outro dado detectado deixa clara a preferência das empresas por contratar PcD que presumivelmente exigem menores adaptações, evidenciado pelo fato de que a maioria das contratações foram de PcD física, enquanto outros tipos de deficiência apresentaram percentuais bem menores. No entanto, no que concerne às respostas aos problemas identificados, entende-se que medidas colaborativas em fase de implementação, a exemplo do emprego apoiado apresentam-se como soluções promissoras. A ampla adoção dessas práticas por todos os agentes envolvidos poderá conduzir a avanços significativos na inclusão de PcD no mercado de trabalho. Nesse sentido, ao que tudo indica, o texto do anteprojeto sugerido neste trabalho, que propõe a ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico, em muito pode contribuir. Também, é importante destacar que instituições pertencentes aos serviços “S” têm procurado cumprir seu papel no atendimento às demandas das empresas, oferecendo atividades voltadas à qualificação profissional de pessoas com deficiência e investindo na atualização e formação de docentes e profissionais, estando, pois, empenhadas em ampliar e aprimorar as ações relacionadas à preparação profissional de jovens e adultos com deficiência e/ou reabilitados pelo INSS, aumentando sua competitividade e empregabilidade, considerando o perfil da demanda do setor empresarial.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Inclusão. Cotas. Emprego Apoiado.

ABSTRACT

This study aims to discuss the effectiveness of public policy articulation for the inclusion of Persons with Disabilities (PwD) in private companies in Goiânia. It presents a historical and conceptual analysis of the right to inclusion, with an emphasis on the inclusion of PwD in the workplace; it exposes the norms for labor protection and inclusion of PwD with the aim of rethinking quotas in the private sector and identifying challenges and possibilities for effective inclusion in private companies; it discusses the role of the Public Ministry of Labor (PML) in Goiânia regarding the main strategies employed for the inclusion of PwD; it addresses the articulation of public policies and institutional design with a view to the implementation of Supported Employment; and presents a proposal for a draft bill aimed at expanding the quota system by hierarchical level, highlighting the importance of representativeness at all hierarchical levels, given the current challenges of the existing quota system. The methodology used in this research was bibliographic and documentary research combined with a case study. The empirical research focused on the analysis of Processes and Procedures at the 18th Regional Prosecutor's Office of the Public Ministry of Labor (2012-2022) to verify whether, regarding the compliance with quotas, the public policies overseen by the Public Ministry of Labor (PML) have indeed proven effective. It was found that there is a gap between legislative intent and practical effectiveness, such that judicial intervention is often necessary to ensure compliance with quotas. Another finding made clear the preference of companies to hire PwD who presumably require fewer adaptations, evidenced by the fact that most of the hires were of physical PwD, while other types of disabilities had much lower percentages. However, concerning the responses to the identified problems, it is understood that collaborative measures in the implementation phase, such as supported employment, present as promising solutions. The widespread adoption of these practices by all involved agents may lead to significant advancements in the inclusion of PwD in the labor market. In this sense, the draft bill suggested in this work, which proposes the expansion of the quota system by hierarchical level, can greatly contribute. Also, it is important to highlight that institutions belonging to the "S" services have sought to fulfill their role in meeting the demands of companies, offering activities aimed at the professional qualification of people with disabilities and investing in the updating and training of teachers and professionals, thus being committed to expanding and improving actions related to the professional preparation of young and adult people with disabilities and/or rehabilitated by the INSS, increasing their competitiveness and employability, considering the profile of the business sector's demand.

Keywords: People with disabilities. Job market. Inclusion. Quotas. Supported employment.

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	7
RESUMO.....	10
INTRODUÇÃO	14
1 DIREITO À INCLUSÃO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA E CONCEITUAL.....	19
1.1 Contexto Histórico.....	19
1.2 Abordagem Terminológica.....	26
1.3 Conceito da Pessoa com Deficiência.....	29
1.4 Inclusão da pessoa com deficiência: uma busca invisibilizada	37
1.5 Inclusão da Pessoas com Deficiência no Ambiente de Trabalho sob a perspectiva de quatro “atores” sociais	42
1.5.1 O trabalhador com deficiência.....	44
1.5.2 A Empresa e a Responsabilidade Social	46
1.5.3 Responsabilidade do Estado.....	53
1.5.4 Responsabilidade direta e indireta da sociedade.....	57
2 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	59
2.2 Normas Internacionais.....	60
2.3 Normas Nacionais.....	69
2.3.1 Progressão Legislativa	70
2.3.2 Repensando as Cotas no Setor Privado: desafios e possibilidades para uma inclusão efetiva nas empresas privadas.....	78
3. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM GOIÂNIA: UM ESTUDO DE CASO DAS ESTRATÉGIAS PARA INCLUSÃO	82
3.1 Atribuição do Ministério Público do Trabalho quanto ao cumprimento das cotas para inclusão do trabalhador com deficiência	82
3.2 Análise empírica dos Processos e Procedimentos na Procuradoria do Ministério Público do Trabalho – 18ª Região (2012-2022)	85
3.2.1 Metodologia de Pesquisa	85
3.2.2 Resultados Encontrados	88
4 EMPREGO APOIADO: ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENHO INSTITUCIONAL.....	92
4.1 Metodologia do Emprego Apoiado	92
4.2 Concertação entre o emprego apoiado e política de cotas no setor privado: entre a coerção e a conscientização	96
4.2.1 Iniciativas do MPT e FIMTPODER na Implementação do Emprego Apoiado: Rearticulação Estado-Sociedade.....	99
5 ANTEPROJETO DE LEI: AMPLIAÇÃO DO SISTEMA DE COTAS POR NÍVEL HIERÁRQUICO.....	102
5.1 Contextualização e Justificativa	102
5.2 Proposta de Segmentação das Cotas por Hierarquia	105

5.2.1 Critérios de Segmentação: Como Definir Níveis e Percentuais	105
5.2.2 Implicações para Empresas e Impacto na Cultura Organizacional	107
5.2.3 Estruturação de Políticas de Capacitação Profissional	108
5.3 Proposta de Texto do Anteprojeto de Lei	112
5.3.1 Anteprojeto de Lei: Ampliação do Sistema de Cotas por Nível Hierárquico	112
CONSIDERAÇÕES FINAIS	116
REFERÊNCIAS	120

INTRODUÇÃO

“Quando vou a um país, não examino se há boas leis, mas se as que lá existem são executadas, pois boas leis, há por toda a parte.”

Charles Louis Montesquieu

A diversidade e a inclusão são temas que estão cada vez mais presentes no nosso dia a dia. Quando se fala em diversidade e inclusão dentro das empresas privadas, não se pretende apenas contratar algumas pessoas com deficiência para preencher cotas. Busca-se, sobretudo, dedicar maior atenção às necessidades e experiências humanas, valorizando as singularidades que distinguem cada indivíduo e enriquecem o tecido social.

A fim de que as diferenças entre diversidade e inclusão sejam melhores compreendidas, importa trazer os conceitos que melhor definem estes vocábulos a fim de que suas significações não fiquem esvaziadas de sentido.

Para Lopes e Macedo (2011), diversidade não é o mesmo que diferença. Diversidade, em geral, apresenta como eixo balizador uma estrutura pré-definida, intitulada como “normal”, sob a qual as demais são comparadas; em geral, reflete uma relação de poder e perpetua concepções normativas. Assim, pode-se dizer que a diversidade é um conjunto de características que faz de cada ser humano único, como, por exemplo, as histórias de diferentes pessoas, crenças religiosas, etnias, raças, orientações sexuais, deficiências, gêneros, idade, peso, aparência, entre outros. Refere-se, portanto, a identidades diferentes e características próprias. Nesses termos, diversidade tem a ver com representatividade.

Já a inclusão, segundo Sasaki (2009), é um processo por meio do qual os sistemas sociais comuns são adequados para que passem a atender toda e qualquer diversidade humana tendo a participação das próprias pessoas incluídas na formulação e execução das adequações necessárias. Assim, incluir é o ato de criar um ambiente no qual as pessoas diversas possam pertencer, prosperar e encontrar as mesmas chances de desenvolvimento e promoção que todas as demais. Está ligada à instauração de uma mudança de cultura e comportamento em relação às pessoas diversas. A junção entre diversidade e inclusão é que torna possível a construção de uma sociedade e mercado de trabalho mais justos.

A origem do princípio constitucional da não-discriminação traz a previsão do reconhecimento da multiplicidade e da isonomia de direitos entre os indivíduos, de modo a não os reconhecer como contrários, mas diferentes, nos contextos em que a paridade desfigura ou desvirtua suas peculiaridades. Isso, em especial, nos ambientes de ensino e de trabalho (Coppete; Fleuri; Stoltz, 2012).

Já em defesa da diversidade a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 deixa claro que todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade, independentemente de qualquer diferença que possam ter.

No entanto, o movimento pela inclusão ganhou notoriedade a partir da Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra a pessoa com deficiência (CIEDPD), realizada na Guatemala em 1999 elaborada pela Organização dos Estados Americanos (OEA).

Inicialmente, o movimento inclusivo teve como alvo a educação, assegurando-se às pessoas com deficiência o direito de serem incluídas na escola regular (Campos, 2019). Gradualmente, alcançou também as organizações em um movimento em prol da inclusão social, a princípio, predominantemente das pessoas com deficiência e, posteriormente, expandido para abarcar outros grupos populacionais constituídos por aquelas pessoas que são consideradas minorias, a exemplo das mulheres, negros e pessoas LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexuais, Pansexuais, Assexuais). Trata-se, pois, de um movimento que tem o propósito de assegurar a inclusão social das minorias em ambientes diversos, dentre os quais encontra-se o ambiente de trabalho.

Feitas estas pontuações iniciais, o problema de pesquisa deste trabalho centra-se na análise das políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em empresas privadas de Goiânia, com o objetivo de avaliar a eficácia de sua implementação. Investiga-se até que ponto tais políticas têm sido implementadas de forma efetiva, contribuindo para a inclusão plena das PcD no ambiente corporativo.

Visando responder ao problema delineado, a pesquisa procura discutir algumas das dificuldades enfrentadas para a inclusão da PcD em empresas privadas de Goiânia, bem como a possibilidade de articulação entre políticas públicas que, embora distintas, se fortalecem.

A motivação para a escolha do tema se deu em razão de sua atualidade e relevância social.

Nas últimas décadas, o perfil do mundo organizacional foi modificado devido à força de trabalho ter se tornado mais diversificada em se tratando de gênero, etnia, sexualidade, idade, crenças religiosas, limitações e deficiências (Almeida, 2018; Lemos; Salvatori, 2019; Facchini; Carmo e Lima, 2020). A gestão dessa diversidade demanda a construção de estratégias capazes de harmonizar justiça social, lucro e práticas organizacionais (Ferreira; Rais, 2016).

Nesses termos, o estudo se justifica, pois a inclusão das PcD no mercado de trabalho, de forma digna, é um desafio persistente no Brasil que demanda olhar sensível e análise pormenorizada. Por “trabalho digno”, entende-se uma ocupação que respeita os direitos fundamentais do trabalhador, oferece salários justos, garante condições seguras e humanas e reconhece as necessidades únicas de cada indivíduo.

O sistema normativo brasileiro de proteção das PcD, evidentemente, conflui para a participação da sociedade e, em especial, das empresas com mais de cem empregados na inclusão das PcD no mercado de trabalho. E não poderia ser diferente, visto que o Estado é incapaz de isoladamente atender com eficiência projeto tão importante, mormente no caso de um país semiperiférico como o Brasil, sujeito ostensivamente a políticas de ajustes fiscais comandadas por organismos multilaterais, como Fundo Monetário Internacional (FMI), Organização Mundial do Comércio (OMC) e Banco Mundial (BM), que retira espaço de investimento estatal em políticas públicas de inclusão (Santos, 2002).

A atuação da iniciativa privada na inclusão das PcD ao mercado de trabalho atende, ainda, ao programa constitucional que reconhece a solidariedade como vetor valorativo da atividade econômica. Por isso a importância do debate sobre a função social da empresa.

Necessário, desse modo, que a produção de riquezas realizada mediante o desenvolvimento da atividade econômica, não se restrinja a interesses financeiros e individualistas, mas que também vise à cooperação para a redução das desigualdades sociais e redução do preconceito.

Reconhece-se, por outro lado, que a função social possui uma dupla finalidade: aquela decorrente da função positiva; e a outra, resultante da função negativa (Haider, 2019).

A função positiva é aquela que “coage ao aproveitamento”, ou seja, impõe que o titular contribua com a sua propriedade para o desenvolvimento social e a concreção dos valores constitucionais. Exemplifica-se com a hipótese do art. 187 da CRFB/1988, segundo o qual a “política agrícola será planejada e executada na forma da lei, com a participação efetiva do setor

de produção, envolvendo produtores e trabalhadores rurais, bem como dos setores de comercialização, de armazenamento e de transportes” (Brasil, 1988, s.p.). Outro exemplo de finalidade positiva da função social da propriedade (e da empresa) é a ação afirmativa das cotas dos trabalhadores com deficiência, pois impõe às empresas com mais de cem empregados a alinhar sua propriedade, políticas de gestão e atividades econômicas aos princípios de solidariedade e inclusão social. (Baracat; Grande, 2018, p. 94).

A finalidade negativa da função social, por sua vez, se verifica quando há uma sanção em decorrência do não aproveitamento, como, na hipótese da “perda da marca industrial que deixa de ser usada, a incorporação do domínio da obra intelectual, o abandono ou mesmo a desapropriação” (Baracat, 2020, p. 197).

Parece inegável, todavia, que embora seja possível estabelecer os contornos internos e externos do conceito de função social da empresa, não lhe é possível formular um conceito prévio e definitivo, exatamente porque sua concreção dependerá da conformação de outros valores ou princípios. Por isso se lhe atribui a natureza de cláusula geral, correspondente à técnica legislativa que visa a permear o sistema jurídico, por meio de normas abertas que permitam o influxo de valores constitucionais. Ou seja, o legislador desenhou intencionalmente uma “vaga moldura”, de forma a permitir, pela abrangência de sua formulação, “a incorporação de valores, princípios, diretrizes máximas de conduta” (Martins-Costa, 1999, p. 286).

Nesse aspecto, e como recurso hermenêutico, tendo em vista a função social da empresa, insere-se nos deveres das empresas, contratar, formar e capacitar trabalhadores com deficiência para a inclusão social almejada pelo ordenamento jurídico brasileiro, a partir, evidentemente, dos conceitos de “adaptação razoável” e “ônus desproporcional” (Baracat, 2020).

A metodologia empregada na realização desta pesquisa foi a pesquisa bibliográfica e documental aliada ao estudo de caso. A pesquisa empírica se dedicou à análise dos Processos e Procedimentos na 18ª Procuradoria Regional do Ministério Público do Trabalho (2012-2022) com vistas a verificar se, no que concerne ao cumprimento das cotas, as políticas públicas fiscalizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) têm de fato se mostrado efetivas.

Com vistas a cumprir o objetivo geral proposto, esta dissertação encontra-se dividida em cinco capítulos.

O primeiro capítulo apresenta uma análise histórica e conceitual sobre o direito à inclusão, dando-se ênfase à inclusão das PcD no ambiente de trabalho sob a perspectiva de quatro “atores

sociais”, quais sejam: o trabalhador com deficiência; a empresa e a responsabilidade social; a responsabilidade do Estado; e a responsabilidade direta e indireta da sociedade.

O segundo capítulo expõe as normas de proteção ao trabalho e inclusão da PcD com o intuito de repensar as cotas no setor privado e identificar desafios e possibilidades para uma inclusão efetiva nas empresas privadas.

O terceiro capítulo discute a atuação do Ministério Público do Trabalho em Goiânia no que concerne às principais estratégias empregadas para a inclusão de PcD. Para tanto, pesquisa a atribuição do MPT quanto ao cumprimento das cotas para a inclusão do trabalhador com deficiência bem como ações por ele desenvolvidas para fomentar a inclusão.

O quarto capítulo aborda a articulação de políticas públicas e o desenho institucional com vistas à implementação do Emprego Apoiado. Inicialmente, apresenta-se a metodologia do emprego apoiado, seguida de uma análise acerca da concertação entre o emprego apoiado e a política de cotas no setor privado, examinando-se as iniciativas do Ministério Público do Trabalho em Goiânia e do Fórum de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS (FIMTPODER) na implementação desta metodologia que robustece os recursos para inclusão da PcD no mercado formal de trabalho.

Por fim, o quinto capítulo apresenta a proposta de texto de anteprojeto de lei que visa à ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico, ressaltando a importância da representatividade em todos os níveis hierárquicos, os desafios atuais do sistema de cotas vigente.

1 DIREITO À INCLUSÃO: UMA ANÁLISE HISTÓRICA E CONCEITUAL

“Se podes olhar, vê. Se podes ver, repara.”

José Saramago¹

1.1 Contexto Histórico

A história da inclusão das pessoas com deficiência (PcD) remonta a um percurso conturbado ao longo da história no Ocidente cristão. Procurou-se, aqui, contudo, eleger algumas das fases mais significativas nesse processo para estudá-las sob o enfoque dos direitos humanos e da inclusão no mercado de trabalho. Nesse sentido, Lutiana Nacur Lorentz (2019, p. 192) sistematiza em quatro fases a trajetória desse grupo social: a exclusão ou eliminação, o assistencialismo, a integração e a inclusão.

A primeira fase desdobra-se na Antiguidade, período em que a exclusão ou mesmo a eliminação das pessoas com deficiência eram práticas comuns para se evitar maiores impedimentos em relação às atividades de caça e à mobilidade das tribos. A Lei das Doze Tábuas (450 a.C.), inclusive, autorizava expressamente os familiares a matarem os filhos que nascessem “disformes” (Lorentz, 2016, p. 86).

Nesse período, tanto na Grécia como em Roma, a estética e a idealização do corpo ocupavam um papel central. A capacidade física era enaltecida e valorizada, enquanto a incapacidade era negligenciada e excluída. Essa concepção influenciou não apenas a visão da beleza corporal, mas também a forma como os direitos eram concebidos e aplicados (Schewinsky, 2004, p. 8).

Por outro lado, certas comunidades, bem estruturadas, observaram que a segregação das PcD enfraquecia a coesão social, o que levou à necessidade de prover-lhes assistência, ainda que de forma precária. Essa assistência, porém, poderia acarretar um ônus significativo² para o indivíduo beneficiado, como exploração excessiva, perseguições e até o desprezo da comunidade (Castel, 2008, p. 53).

¹ SARAMAGO, José. Ensaio sobre a cegueira. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

² Uma representação literária dessa realidade é a história de Quasímodo, personagem do romance *O Corcunda de Notre-Dame* de Victor Hugo, publicado em 1831 (Baracat, 2020.)

Já no período da Alta Idade Média, que abrange os séculos V ao X, a influência religiosa desempenhou um papel significativo nas concepções sociais. Especificamente, a tradição demonológica foi uma força dominante que culminou em perseguições e torturas durante o período da Inquisição. Essa interpretação místico-religiosa resultou na condenação à fogueira de muitas PcD, devido à suposta possessão diabólica (Passos; Beato, 2003, p. 143).

Alguns líderes religiosos, a exemplo de Martinho Lutero e Calvino, desempenharam papéis significativos na disseminação dessas visões. Lutero, por exemplo, em um de seus escritos, questionou a própria humanidade de uma criança com deficiência mental e sugeriu que ela deveria ser morta. Esses registros históricos demonstram a representação do pensamento da época e da aceitação generalizada da ideia de que pessoas com deficiência eram habitadas por demônios ou malignidades. Isso, por sua vez, contribuiu para a naturalização e a tortura de milhares de pessoas, incluindo aquelas com deficiência. A caça às bruxas e a perseguição de PcD eram somente algumas das muitas formas pelas quais essa mentalidade se manifestava (Diaz, 1995, p. 63).

Posteriormente, no período da Baixa Idade Média, que compreende os séculos XI ao XV, ocorreu uma significativa transformação na percepção das pessoas com deficiência, impulsionada pelo surgimento de práticas assistenciais alicerçadas nos fundamentos do cristianismo. Apesar dos desafios em alcançar a plena integração social, tanto as famílias como a igreja católica assumiram a responsabilidade pelos cuidados dispensados a esses indivíduos (Pacheco; Alves, 2007, p. 243).

Essa transformação marcou o início de uma nova fase histórica para esse grupo, conhecida como assistencialismo. Referida mudança não ocorreu isoladamente, mas sim como parte de uma reconfiguração mais ampla da organização sociopolítica da sociedade medieval. Nesse período, a sociedade estava estruturada em três principais grupos: a nobreza, o clero e os servos, responsáveis pela produção. O clero, além de ser guardião do conhecimento, exercia influência sobre as relações sociais. Assim, a disseminação das ideias cristãs teve um impacto relevante nesse contexto, pois trouxe consigo a valorização daquele que era visto como diferente ou não produtivo, concebendo as pessoas com deficiência como seres humanos dotados de alma (Aranha, 1995, p. 65).

Em síntese, enquanto na Alta Idade Média as pessoas com deficiência eram consideradas como aquelas que tinham relação direta com uma influência maligna, na Baixa Idade Média o advento das práticas assistenciais baseadas no cristianismo, trouxe uma nova perspectiva, isto é, elas passaram a ser vistas como indivíduos merecedores de cuidado, compaixão e assistência por

parte da sociedade, de forma que atitudes de exterminação não são mais aceitas nesse momento da história.

Cumprе salientar que a Igreja desempenhou papel central ao atuar como uma incipiente instituição de assistência e intermediária entre os ricos e os pobres bem como ao incentivar os fiéis a praticarem a caridade e a ajudarem os menos afortunados, incluindo as pessoas com deficiência. Acreditava-se que a entrada no Reino de Deus e a obtenção da Salvação Eterna pelos ricos dependiam da intercessão dos pobres³. Essa ideia foi uma das principais motivações para o início do financiamento do sistema de assistência na era medieval por meio de esmolas e doações (Baracat, 2020, p. 27).

Durante a Idade Moderna, que abrange o período do século XV até o final do século XVIII, houve uma transformação nas relações sociais, tornando-as ainda mais complexas. Esse período foi marcado pelo início da Revolução Burguesa, que trouxe consigo uma revolução de ideias e mudanças significativas na estrutura social e econômica. Como resultado da referida Revolução sobreveio a queda das monarquias e o enfraquecimento da hegemonia da Igreja Católica, enquanto o capitalismo mercantil emergia como uma nova forma de produção. Os Estados Modernos começaram a se formar, trazendo consigo uma nova divisão social do trabalho e o estabelecimento de contratos de trabalho entre os donos dos meios de produção e os trabalhadores assalariados (Aranha, 1995, p. 65).

No contexto da concepção do ser humano, observa-se a coexistência de uma visão abstrata e concreta do homem. Dessa forma, aqueles considerados não produtivos, que representavam um ônus para a sociedade em termos de sustento e manutenção, passaram a ser vistos como deficientes. O avanço da medicina favoreceu uma leitura organicista da deficiência, com pensadores como Paracelso, Canbno e Willis, que consideravam a demência e a amência como problemas médicos, em contraste com a abordagem teológica e moral anterior (Pessoti, 1984, p. 19).

Durante a Idade Moderna, ocorreu o surgimento dos primeiros hospitais psiquiátricos, instituições que frequentemente priorizavam o confinamento em detrimento do tratamento dos pacientes considerados doentes e que eram vistos como uma perturbação para a sociedade. Eventualmente, as práticas de tratamento empregadas nesses hospitais consistiam no “uso da

³ “E Jesus, olhando para ele, o amou e lhe disse: vai, vende tudo quanto tens, e dá-o aos pobres, e terás um tesouro no céu; e vem, toma a cruz, e segue-me” (Marcos 10:21. Bíblia Sagrada. Disponível em: <https://www.bibliaonline.com.br/acf/mc/10/21?q=vai+e+vende+tudo+o+que+tens+e+d%C3%A1+aos+pobres>).

alquimia e da magia”, indicando uma compreensão limitada e muitas vezes supersticiosa da saúde mental (Aranha, 1995, p. 66).

Essa realidade, marcada pelo enclausuramento dos indivíduos, revela-se de extrema importância para compreender o desenrolar dos eventos relacionados à eugenia. A abordagem eugênica apoia-se na crença de que certos indivíduos, considerados “indesejáveis” ou “imperfeitos” em termos de saúde ou capacidade, deveriam ser controlados, excluídos ou até mesmo eliminados em nome de uma suposta melhoria da raça. Sob esse viés, atribui-se às decisões médicas um poder quase absoluto sobre a existência dos pacientes internados (Rapassi, 2023, p. 25). Nesse sentido:

Internando-se os loucos (ainda não individualizados como tais) em hospitais gerais, junto com todo tipo de indesejáveis sociais, o grande gesto do internamento foi produzindo uma mudança fundamental nas percepções anteriores da loucura (míticas, religiosas etc.) como desrazão, lançando as bases de um novo tipo de domínio – o silenciamento e a segregação do louco do convívio social. Esses hospitais gerais não tinham qualquer finalidade terapêutica, nem significação médica, e o nome hospital vinha da idéia de hospedaria (Passos; Beato, 2003, p. 145).

Sobre tema importa esclarecer que o termo “eugenia” foi introduzido por Francis Galton em 1883, em sua obra intitulada *"Inquiries into Human Faculty and its Development"*. Galton combinou os termos gregos "eu" (bem) e "genia" (nascido) com o objetivo explícito de promover o aprimoramento biológico da espécie humana. Buscava-se, com isso, desenvolver uma ciência genuína sobre a hereditariedade humana de modo a utilizar instrumentação matemática e biológica para identificar os melhores indivíduos, assim como era feito com animais. Ele buscava identificar os indivíduos que possuíam as melhores características e incentivar a reprodução, ao passo que procurava evitá-la quando apresentassem características degenerativas (Del Cont, 2008, p. 202).

Nesse ponto, a eugenia clássica vale-se do reducionismo biológico como base para justificar a alegada necessidade de eliminar vidas ou impedir seu desenvolvimento. Essa perspectiva reducionista entende que a causa da existência humana está estritamente limitada à herança genética. No entanto, isso conduz ao determinismo, podendo se transformar em uma ideologia, uma vez que busca explicar toda a complexidade da vida e da sociedade com base em elementos biológicos, incluindo as dimensões psicológicas, sociais, jurídicas, religiosas e artísticas (Rapassi, 2023, p. 26).

Para além dessa concepção biológica, nos séculos XVII e XVIII, observou-se, então, uma multiplicidade de interpretações da deficiência como fenômeno, especialmente na área médica e na área educacional, o que resultou em uma diversidade de atitudes, desde a institucionalização em

asilos e hospícios, conforme anteriormente mencionado, até a criação de programas de ensino especial (Aranha, 1995, p. 66).

Embora a visão essencialista do homem ainda predominasse, representada pela filosofia da essência, começou a surgir um questionamento em relação à individualidade e ao desenvolvimento humano (Suchodolski, 2000, p. 20).

Em paralelo, o sistema do capitalismo mercantil emergia, trazendo consigo impactos significativos nas relações sociais. No contexto do desenvolvimento humano, merece destaque a transformação da ideia que se fazia em relação ao trabalho. Isso porque a concepção do trabalho associada, anteriormente, à obrigação moral e econômica transformou-se na ideia de: “fonte de toda riqueza” (Castel, 2008, p. 73).

Essas transformações sociais, econômicas e conceituais proporcionadas pelo desenvolvimento do capitalismo mercantil influenciaram a forma como as pessoas com deficiência eram percebidas e integradas à sociedade. Nesse sentido, o auge dessa nova concepção direcionada ao trabalho, no século XVIII, ocorreu quando Marx passou a identificá-lo como “a fonte de toda produtividade” e, sobretudo, como característica intrínseca à própria humanidade (Arendt, 2007, p. 97).

A despeito das transformações na perspectiva em relação ao trabalho, cuja aceção teve como principal valor a liberdade, possibilitando a todos o livre exercício de um ofício, importa considerar que essa mudança “não minimizou a exclusão e nem permitiu a inclusão da população que havia vivido em situação de precariedade ao longo dos séculos anteriores” (Fonseca, 2006, p. 73).

O industrialismo capitalista, compreendido entre o final do século XVIII e o início do século XIX, resultou em um cenário de trabalhadores em jornadas extenuantes e condições precárias nas indústrias. O manuseio de máquinas e equipamentos, sem treinamento e proteção, ocasionou acidentes mutiladores e doenças profissionais, atraindo novo prisma de preocupações em relação aos indivíduos com deficiências, que exigiam medidas de reintegração ao trabalho (Baracat, 2020, p. 32).

No século XX, o sistema capitalista moderno se estabeleceu como uma estrutura financeira monopolizada. Esse sistema é caracterizado pela presença de grandes capitalistas, que detêm o poder e determinam a força de trabalho necessária para aumentar seus lucros. Apesar de serem

criadas condições para garantir um número suficiente de trabalhadores, a população excedente continua à margem, sem oportunidades reais de mudança (Aranha, 1995, p. 67).

Nesse cenário surge a terceira fase, conhecida como integração, marcando uma mudança significativa ao abandonar definitivamente abordagens assistencialistas em favor de uma abordagem profissionalizante das pessoas com deficiência. Vale ressaltar que esse novo paradigma foi beneficiado por iniciativas que remontam ao período da Idade Moderna, quando diversos inventos foram desenvolvidos para proporcionar meios de trabalho e mobilidade, tais como cadeiras de rodas, bengalas, muletas, próteses, veículos adaptados e o sistema Braille, entre outros avanços tecnológicos fundamentais para promover a participação social (Fonseca, 2006, p. 73).

Apesar dos recursos e avanços técnicos mencionados, é importante salientar que a fase de integração ainda não foi capaz de assegurar uma participação plena e efetiva das PcD na sociedade. Isso se deve ao fato de que a conscientização sobre a necessidade de promover mudanças para alcançar uma inclusão real dessas pessoas ainda era bastante limitada (Lorentz, 2016, p. 120).

Uma ilustração relevante dos desafios enfrentados nessa terceira fase pode ser encontrada nas palavras de Eugênia Augusta Gonzaga Fávero (2004, p. 38-39), que aborda o direito de ir e vir garantido pela Constituição Federal brasileira de 1988. A autora analisa esse direito sob a perspectiva da integração em espaços públicos e conclui que, embora o acesso seja permitido a todas as pessoas, isso não implica necessariamente na adaptação do local para garantir a acessibilidade. Em outras palavras, embora ninguém seja proibido de acessar um determinado local, não é exigido que o proprietário elimine as barreiras arquitetônicas ou assuma a responsabilidade por implementar medidas específicas de acessibilidade para diferentes tipos de deficiência. Assim, a mera liberdade de acesso não garante que a plena inclusão e igualdade de oportunidades para as PcD seja realidade, uma vez que a responsabilidade pela adequação do ambiente não é imposta aos proprietários ou gestores dos espaços públicos.

Outro aspecto que demanda uma análise mais aprofundada é o contexto da integração no mercado de trabalho. Apesar do surgimento de diversas instituições especializadas na fase de integração, destinadas a atender exclusivamente às pessoas com deficiência, muitas dessas instituições acabavam reproduzindo padrões de exclusão ao promover o isolamento institucional. Como exemplo têm-se as “oficinas protegidas de trabalho”, que ilustram essa forma de integração segregada dos trabalhadores com deficiência em espaços específicos, postergando e limitando sua participação efetiva na sociedade. Nesse modelo, os trabalhadores com deficiência são separados

do restante da força de trabalho, restringindo a interação social e a oportunidade de contribuição plena para a comunidade, em reforço à percepção excludente (Lorentz, 2016, p. 235).

Ao longo do percurso histórico da PcD, o paradigma da integração gradualmente deu lugar à inclusão, marcando a quarta fase desse percurso, que se estende até os dias atuais. Essa concepção inclusiva surge na Europa e nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial, e no Brasil nas décadas de 1980 e 1990. Uma característica fundamental da perspectiva inclusiva é a atribuição de responsabilidade pela plena participação das PcD a toda a sociedade, de forma compartilhada. Isso significa que a inclusão não é apenas uma questão individual ou restrita a determinados grupos, mas sim um compromisso coletivo de criar condições que permitam a participação igualitária e o exercício dos direitos de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou características (Lorentz, 2016, p. 137).

Além disso, com o cenário pós primeira guerra mundial, houve um reconhecimento da responsabilidade do Estado em relação ao cuidado das PcD, especialmente no que diz respeito às suas necessidades educacionais e de treinamento/capacitação. Nos Estados Unidos, por exemplo, uma lei federal foi promulgada em 1913, conferindo ao governo os recursos financeiros necessários para assumir a responsabilidade pela reabilitação das PcD. No entanto, é fundamental ressaltar que o reconhecimento dessa responsabilidade representava apenas o primeiro passo, pois assumi-la efetivamente constituía um desafio distinto (Aranha, 1995, p. 67).

Há de se mencionar que a exclusão social no Brasil não ocorreu nos exatos moldes europeus, isto é, por meio da ideologia liberal combinada com a Revolução Industrial, porquanto, possui raízes também no contexto da escravidão (Baracat, 2020, p. 36).

Entretanto, em todas as nações, a inclusão se tornou uma bandeira de compromisso compartilhado, buscando garantir igualdade de oportunidades para pessoas que enfrentam limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais. Para alcançar esse objetivo, as adequações necessárias para eliminar barreiras arquitetônicas e atitudinais não são consideradas ônus exclusivo da PcD ou dos profissionais que interagem diretamente com ela. Pelo contrário, essa responsabilidade agora recai sobre todos os cidadãos e sobre o poder público “mediante diálogo comunitário com vistas ao encontro da liberdade equilibrada de todos” (Baracat, 2020, p. 49).

Assim, a inclusão não se trata apenas de proporcionar condições de acessibilidade e adaptação para as PcD, mas sim do esforço coletivo que envolve a conscientização, a sensibilização e a participação ativa de todos os membros da sociedade. Essa transformação vai além de um

reconhecimento jurídico, visto que implica na ressignificação das relações sociais que, de forma oculta e perversa, acabam replicando condutas discriminatórias e excludentes (Matos, 2017, p. 98).

Muitas vezes, a sociedade não está consciente do preconceito e das barreiras invisíveis que limitam a inclusão plena das PcD. Em razão disso, é imprescindível a compreensão do tema a começar pelo próprio conceito e pelos meandros que envolvem a terminologia utilizada para se referir a esse grupo social. Somente assim será possível delinear o objeto da pesquisa e dimensionar os impactos da estrutura normativa nacional e internacional acerca do processo de inclusão.

Por essa razão, passa-se à análise de tais aspectos, a fornecerem subsídios para posterior exame de políticas públicas (ou ações de iniciativa privada) bem como dos reais avanços destas medidas no contexto social vivenciado na prática.

1.2 Abordagem Terminológica

Sabe-se que a sociedade é um organismo em constante desenvolvimento e, por isso, molda-se em valores que se transformam conforme o tempo e a cultura. O tema da pessoa com deficiência está intimamente ligado à compreensão social acerca do mundo, do ser humano e das interações sociais visto que, a forma como essas concepções são construídas e internalizadas influencia diretamente no nível de marginalização enfrentado por aqueles que desafiam os padrões considerados “normais” (Matos, 2017, p. 35).

Em razão disso, buscou-se, em um primeiro momento, analisar as mudanças terminológicas, adotada ao longo do tempo, para se reportar à PcD. Isso porque, a escolha de tal expressão desempenha um papel fundamental na desconstrução de estigmas arraigados à sociedade, que associam a deficiência a um “atraso” e, com isso, fomentam comportamentos discriminatórios (Matos, 2017, p. 35).

Algumas denominações, utilizadas no passado, trouxeram impactos semânticos extremamente negativos, minando as perspectivas de um desenvolvimento pleno e de uma vida digna, como por exemplo, as referências “aleijado” ou “defeituoso”. Expressões como estas, aparentemente inofensivas e outras tantas, balizadas pelo uso de eufemismos, perpetuam valores entre os cidadãos que podem diminuir as capacidades de um ser humano, ou atenuar, indevidamente, a extensão do que é a deficiência. Em ambos, nada contribuirão para fomentar a inclusão (Leite, 2019, p. 24).

À medida que o tempo avança, as sociedades se deparam com diferentes realidades e desenvolvem maneiras específicas de lidar com elas, seja por meio de confrontação, dominação ou acomodação, como aponta a psicóloga Lila Spadoni (2021, p. 107). Essa lógica também se aplica ao uso de terminologias inadequadas para se referir à PcD, pois contribui para a reprodução de uma realidade de exclusão social, subjetivamente construída ao longo das gerações e das interações sociais e com a qual a sociedade pode acomodar-se, perpetuando uma situação de estigma e marginalização.

A linguagem desempenha um papel essencial na formação de atitudes e percepções e, por isso, o processo de inclusão, se inicia no tratamento adequado que se atribui ao outro, de modo a reconhecer as desigualdades, tratá-las com respeito e suplantá-las, gradualmente, pela postura inclusiva. Em razão disso, a comunicação apresenta-se como uma ferramenta essencial no reconhecimento das diversidades, já que “uma verdadeira sociedade inclusiva passa pelo cuidado com a linguagem, tanto por uma questão de respeito quanto de solidariedade” (Leite, 2019, p. 24).

No que toca à solidariedade, vem a lume o conceito de empatia, cujo significado não se confunde à ideia de compaixão. De acordo com o historiador Roman Krznaric (2015, p. 2), a compaixão está relacionada com o sentimento de piedade – presente na fase assistencialista inaugurada no período Medieval – contudo, o que se pretende a partir da empatia é a disposição em compreender as emoções do ponto de vista do outro e, com isso, desenvolver mecanismos de respeito, adaptação e efetiva inclusão.

Nesse sentido, aprender o conceito e a adequada terminologia são cruciais na reconfiguração das representações sociais paulatinamente construídas. Conforme adverte Naiara Roberta Vicente de Matos (2017, p. 52) “as práticas discursivas (por intermédio das quais nomeamos os sujeitos e as realidades) nunca são neutras, antes se produzem por meio das relações de conhecimento/poder”.

Além disso, o uso adequado da terminologia “pessoa com deficiência”, como se verá, é um exercício do raciocínio posicional em favor da inclusão e da própria democracia, visto que “ao ressaltar a voz atuante de cada pessoa, nós também promovemos uma cultura de responsabilidade” (Nussbaum, 2015, p. 54).

Desse modo, passa-se a explorar, brevemente, as terminologias utilizadas, ao longo do tempo, para se referir à PcD, a fim de que se compreenda as razões pelas quais chegou-se à expressão atualmente empregada.

Até o início do século XX, a PcD era associada ao vocábulo “inválido”. Originariamente, essa expressão se fundamentava no pressuposto de que eram indivíduos intrinsecamente “sem valor”. Ocorre que, tal concepção depreciativa foi gradualmente refinada, resultando na adoção do termo “incapacitados” e posteriormente substituído por “capacidade residual”, o que já indicava certo avanço, ao se reconhecer alguma capacidade para esse grupo social (Sasaki, 2003).

Entre as décadas de 1960 e 1980, incorporou-se a denominação “defeituoso”, para referir-se à deficiência física, e “excepcionais”, para indicar a deficiência mental. A expressão “deficiente” também era utilizada, demonstrando o enfoque na questão da deficiência – a sobrepujar a própria individualidade da pessoa (Sasaki, 2003).

Em razão disso, a partir de 1981, por influência do ano internacional e da década das pessoas deficientes, estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), sobreveio o termo “pessoa deficiente”. Essa expressão ressignificou o sentido ao trazer a deficiência como adjetivo do substantivo pessoa, isto é, o foco principal foi realocado para a pessoa e, não mais, para a deficiência (Sasaki, 2003).

Pontue-se que a expressão sofreu críticas por trazer a noção de que a pessoa inteira seria deficiente ou, ainda, a impressão de que estaria ligado ao oposto daquele que é eficiente. Por esse motivo, novamente buscou-se o aprimoramento da terminologia que passou então a “pessoa portadora de deficiência”, de modo que a deficiência estivesse associada a um detalhe. Contudo, a deficiência não é algo que se porta, mas aquilo que integra a humanidade do sujeito, ou seja, é inerente à pessoa (Leite, 2019, p. 26).

Diante disso, em 1990, houve a reconfiguração terminológica para “pessoas com necessidades especiais”, o que recebeu grande adesão, embora a falta de especificidade tenha suscitado a necessidade de aprimorar a designação. Isso porque outros grupos sociais também possuem características especiais, ainda que de forma circunstancial, a exemplo das crianças, o que demandaria a garantia de direitos distintos ao mesmo conjunto daqueles atribuídos às pessoas com deficiência (Leite, 2019, p. 27).

Conseqüência disso, em 1990, firmou-se a terminologia “pessoa com deficiência” que perdura até os dias atuais. Referida expressão tem influenciado na linguagem de documentos oficiais, a nível nacional e internacional e está sedimentada junto à ONU:

[...] a terminologia "pessoa com deficiência" é considerada correta do ponto de vista do paradigma da inclusão social, pois busca eliminar o preconceito na forma como esse grupo é denominado, sem deixar de ressaltar que a deficiência deve ser revelada para que as

pessoas com essa característica tenham a devida equiparação de direitos e oportunidades (Leite, 2019, p. 28).

Desse modo, a despeito da desatualização existente na legislação brasileira e até mesmo no acervo teórico-doutrinário este estudo adotará a terminologia “pessoa com deficiência” por considerá-la mais adequada, em consonância com o entendimento atualmente predominante na doutrina. Assim, compreendida a questão terminológica, passa-se a análise do aspecto conceitual.

1.3 Conceito da Pessoa com Deficiência

Ao abordar o tema da PcD, diferentes perspectivas e abordagens vem a lume, buscando compreender quem deve ser considerado como tal, assim como delinear o conceito de deficiência, em si. Nesse aspecto, a pesquisa elegeu dois modelos principais para nortear esse estudo, tendo como base os esclarecimentos de Santos (2008, p. 503), que aponta o modelo social e o modelo médico de deficiência como abordagens distintas em busca da inclusão social efetiva.

Segundo o autor, o modelo médico aborda a deficiência como uma limitação física que demanda intervenções e avanços nos campos da biomedicina, reabilitação e genética. Para essa perspectiva, a ênfase está na busca por tratamentos, terapias e tecnologias que possam mitigar as limitações impostas pela deficiência. O objetivo é oferecer suporte e assistência aos indivíduos com deficiência, visando melhorar a funcionalidade e a qualidade de vida por meio de intervenções médicas (Santos, 2008, p. 504).

Por outro lado, para entender a deficiência sob a lógica da estrutura social e do processo de opressão corporal, entram em cena as ciências sociais, assumindo uma posição analítica e política, para encontrar instrumentos capazes de criar ambientes sociais adaptados e inclusivos. Nessa esteira, o modelo social contrapõe-se à simplificação da deficiência tal qual uma limitação intrínseca ao corpo, e oferece abordagens mais efetivas para o ativismo social sobre o tema.

Assim, para o modelo social, a deficiência é uma expressão da diversidade humana, que não está limitada a uma condição inerente ao corpo, mas sim a uma característica que pertence à diversidade da experiência humana e cujo foco está na transformação da sociedade para eliminar as barreiras físicas, sociais e atitudinais que limitam a participação plena das PcD (Santos, 2008, p. 506).

Nesse sentido, a inclusão é um processo de adaptação do ambiente e das estruturas sociais, de forma a garantir a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade. Com esse modelo, transfere-se à sociedade a responsabilidade de enfrentar os desafios da inclusão como uma questão de interesse público, ampliando assim o seu impacto para além do domínio privado. Sobre o assunto, acrescenta Débora Diniz:

Esta guinada de perspectiva não significava que os teóricos do modelo social não reconheçam a importância dos avanços biomédicos para o tratamento ou melhoria do bem-estar corporal dos deficientes. Ao contrário, novas técnicas de tratamento proporcionadas pelos avanços biomédicos eram consideradas bem-vindas, a resistência era ao amplo processo de medicalização sofrido pelos deficientes. Pelo fato de estarem lidando com um fenômeno sociológico, os teóricos do modelo social sugeriam que os esforços deveriam concentrar-se em modificar as estruturas que provocavam ou reforçavam a deficiência, ao invés de apenas tentar curar, tratar ou eliminar as lesões ou os deficientes (Diniz, 2003, p. 1).

A partir do modelo social, exigiu-se ajustes com vistas a ampliar a sensibilidade dos ambientes em relação à diversidade corporal (Leite, 2019, p. 32). Em decorrência, a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPD), aprovada pela Assembleia da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, estabeleceu, no artigo primeiro, a definição que ultrapassa a abordagem tradicionalmente clínica da deficiência para abranger todo o contexto social envolvido:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Brasil, 2007).

Surge, assim, a concepção na qual as limitações físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais são encaradas como características intrínsecas das pessoas, que podem ou não resultar em restrições ao exercício pleno de direitos. Essas restrições não são inerentes à condição da deficiência em si, mas sim consequência das barreiras sociais ou culturais que afetam os cidadãos que possuem essas limitações. Nesse aspecto, o modelo social reconhece que a deficiência não está somente no indivíduo, mas é construída pela interação entre a pessoa e a sociedade. Dessa forma, uma vez que as limitações são vistas como parte da diversidade humana, é a sociedade que cria barreiras que dificultam a inclusão plena das PcD (Leite, 2019, p. 33).

Registra-se que o conceito da deficiência não é estanque, o que foi reconhecido, inclusive, no preâmbulo da própria CDPD, alínea “e”, que dispõe acerca da necessidade de avaliar e atualizar a definição de acordo com o contexto histórico:

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, 2007).

Outro ponto digno de nota diz respeito à impossibilidade de que o tratamento destinado a todas as PcD seja oferecido de maneira estática e uniforme. Conforme a alínea “i”, igualmente inserida no preâmbulo da CDPD (Brasil, 2007), deve ser considerada a existência da diversidade entre as PcD.

Em outras palavras, o conceito de deficiência deve ser entendido com algo amplo, apto a englobar uma variedade de condições e características, que podem variar em termos de natureza, gravidade e impacto na vida das pessoas. Cada indivíduo com deficiência possui habilidades, necessidades e perspectivas únicas, o que ressalta a importância de customização das políticas, práticas e estratégias inclusivas para promover a igualdade considerando-se as características específicas. Para tanto, deve-se romper com estereótipos e estigmas, que tendem a generalizar as PcD sem valorizar sua singularidade (Maia, 2013, p. 290).

Registra-se que o engajamento direto das PcD na definição do conceito em estudo, é um marco fundamental na luta por inclusão e igualdade. Isso porque, ao incorporar as vozes desse grupo social na definição circunscrita pela CDPD, permite-se o empoderamento desses indivíduos como agentes de mudança e protagonistas de suas próprias vidas. Diferentemente de abordagens anteriores, em que as políticas e decisões eram tomadas sem levar em consideração a experiência e o conhecimento das PcD, a CDPD trouxe uma mudança significativa ao reconhecer a importância de participação ativa na definição dos próprios conceitos e direitos que impactam suas vidas, o que, por sua vez, confere notável legitimidade no processo de formulação, impulsionado pelo princípio orientador “*nothing about us without us*” (nada sobre nós sem nós) (Souza, 2013, p. 224).

A origem deste slogan remonta a 1993, na África do Sul, quando Michael Masutha e William Rowland, dois dos principais líderes do *Disabled People of South Africa*, o invocaram pela primeira vez (Charlton, 2004, p. 3).

Rowland, um proeminente ativista negro com deficiência, redigiu o artigo intitulado “*Nothing About Us Without Us: Some Historical Reflections on the Disability Movement in South Africa*” (Nada Sobre Nós Sem Nós: Algumas Reflexões Históricas sobre o Movimento da Deficiência na África do Sul), o qual foi publicado no site da *Disability World*. Nesse artigo, ele descreve a longa trajetória de lutas, sacrifícios e adversidades enfrentadas, mas também destaca as

conquistas e progressos alcançados pela organização não governamental Pessoas com Deficiência da África do Sul (*Disabled People South Africa - DPSA*). Fundada em 1984, a DPSA adotou o lema “Nada Sobre Nós, Sem Nós” em 1986, data mais antiga em que o famoso lema foi registrado, em reconhecimento à participação ativa e direta das próprias PcD na promoção dos direitos e no desenvolvimento de todos os sul-africanos com deficiência (Sasaki, 2007, p. 21).

Destaca-se que a CDPD foi ratificada no sistema jurídico brasileiro, sendo o conceito normativo estabelecido pela Convenção da ONU reproduzido integralmente em diferentes instrumentos legais. Conforme elenca Leite (2019, p. 33) tem-se: o artigo 2º do Decreto nº 7.612/11, que estabelece o Plano Viver sem Limites; as Leis nº 12.435/2011 e 12.470/2011, que modificaram o §1º do artigo 20 da Lei nº 8.742/1993, relacionada à organização da Assistência Social e ao Benefício de Prestação Continuada (BPC); o artigo 2º da Lei Complementar nº 142/2013, que altera as regras de aposentadoria por idade e por tempo de contribuição para PcD e, sobretudo, a Lei n. 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

No que concerne a essa última legislação, alguns apontamentos merecem ser analisados. Isso porque, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD), também denominado Lei Brasileira de Inclusão (LBI), trouxe importantes mudanças legais, introduzindo novos conceitos jurídicos relacionados à definição de deficiência, capacidade legal, avaliação psicossocial e acessibilidade. Além disso, promoveu alterações em várias leis nacionais por meio de suas disposições finais e transitórias, como o Código Civil (CC), o Código de Defesa do Consumidor (CDC), a Lei de Improbidade Administrativa e, particularmente, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o que reforçou a aplicação dos princípios e regras estabelecidos pela CDPD (Araújo; Costa, 2015, p. 68).

Observa-se que a LBI adotou o modelo biopsicossocial, isto é, considera que os obstáculos enfrentados pelas PcD não são inerentes à condição em si, mas resultado das barreiras sociais que limitam o pleno exercício dos direitos. Nesse sentido, visando afastar a ideia de incapacidade associada à deficiência, o artigo 84 resguardou o direito de exercer a capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas. A restrição desse exercício, contudo, ocorrerá apenas em casos excepcionais, por meio da curatela ou da Tomada de Decisão Apoiada (TDA), mecanismos que, em síntese, objetivam proteger, orientar e apoiar a PcD quando se fizer necessário ao exercício pleno de seus direitos (Araújo; Costa, 2015, p. 69).

Em que pese os mencionados avanços na definição que orbita o tema da pessoa com deficiência, há de se salientar que o processo de enquadramento conceitual não é uma tarefa simples

e requer “grande esforço interpretativo em alguns casos, fato que contribui para ainda baixa eficácia do conceito normativo da ONU” (Resque, 2014, p. 185).

Diante da complexidade envolvida, destaca-se a responsabilidade do operador jurídico em articular normas e abordagens ontológicas, a fim de garantir que a aplicabilidade desse conceito alcance a realidade dos casos concretos.

Observa-se que até a adoção da CDPD, o conceito de PcD era abordado pelo artigo 227, II, da CRFB/1988 apenas sob o aspecto físico, sensorial ou mental. Por esse motivo, coube à legislação infraconstitucional definir os tipos de deficiência e, por conseguinte, apontar juridicamente aqueles considerados elegíveis ao recebimento da tutela e da proteção legal específica (Leite, 2019, p. 35).

Consoante o art. 3º do Decreto nº 3.298/1999, a deficiência é definida como sendo “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função [...] que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (Brasil, 1999).

Entende-se, porém, que à medida que o movimento em prol da inclusão se espalha pelo mundo, a definição vai se tornando mais próxima do discurso de valores humanos. Com isso, o conceito de deficiência não deveria mais ser utilizado e nem confundido com o de incapacidade, já que a incapacidade é um conceito dotado de certa relatividade, tendo em vista que ninguém é capaz de realizar tudo, ao passo que ninguém é também totalmente incapaz. Nesses termos, o uso dessa terminologia vem carregada de concepções sociais, políticas e contaminada pelo preconceito, gerando discriminação e exclusão (Sasaki, 2010).

Sobre os tipos de deficiência, retira-se do artigo 4º do Decreto nº 3298/1999, alterado pelo Decreto Federal 5.296/2004, que os critérios utilizados inicialmente para emissão de atestados médicos vinculavam-se a um rol de deficiências assim categorizadas:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a

somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
 IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
 V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências (BRASIL, 1999).

A CDPD não ignora as especificidades corporais e por isso menciona em seu artigo 1º “impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial” (ONU, 2006). Assim, entende que é da interação entre o corpo com os impedimentos e as barreiras sociais que se restringe a participação plena e efetiva das pessoas. Por esta razão, o conceito de deficiência, segundo a Convenção, não deve ignorar os impedimentos e suas expressões, mas não se resume a sua catalogação.

Sob essa nova perspectiva, a CDPD, ratificada no Brasil pelo Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009, definiu Pessoas com Deficiência como “[...] aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas” (Brasil, 2009).

Percebe-se que após a ratificação da CDPD – cujo *status* equipara-se ao das emendas constitucionais – a concepção que envolve a PcD evoluiu para um conceito mais aberto e não necessariamente vinculado aos critérios estabelecidos pela legislação interna. Significa dizer que não há obstáculo para a aplicação do decreto em questão quando os critérios estabelecidos são atendidos, contudo, se houver situações que extrapolam as modalidades previstas, isso não implica na imediata exclusão do indivíduo desse grupo social pois deve-se, antes, avaliar outros fatores, incluindo os externos, para que se possa aferir e determinar a correspondência ao conceito (Araújo, 2011, p. 49).

Esse documento simboliza um significativo avanço na definição e definição de diplomas legais por parte dos países que a ele aderiram, na medida em que estabelece relação entre a deficiência não somente aos impedimentos que tenham origem patológica e orgânica, mas, principalmente reconhece que há também limitações que decorrem de barreiras sociais e culturais, que por sua vez, torna mais difícil a participação plena da PcD em diversas instâncias da sociedade.

O critério para a análise da deficiência é fundado no respeito e efetividade dos direitos humanos das PcD, a exemplo do direito à saúde, com as coberturas necessárias para que aqueles que dele necessitem sejam tratados; do direito à educação, desde que valendo-se de um sistema educacional inclusivo ou de uma educação especializada para aqueles que não se adaptarem às

escolas regulares; no direito ao emprego, com a real conquista de postos de trabalho, independentemente do tipo e grau da deficiência; no direito a ter acesso a atividades culturais, a exemplo da possibilidade de frequentar museus, parques, jardins, teatros dentre outros (Cocco, 2012, p. 86). Enfim, no direito a uma vida com dignidade, em que a diferença não seja traduzida em estigmas.

Cumprе ressaltar, todavia, que mesmo após a adoção da CDPD, o conceito estabelecido pela legislação infraconstitucional ainda prevalece enraizada na tradição operacional do sistema brasileiro para determinar a elegibilidade das garantias reservadas às PcD. Embora a referida regulamentação proporcione maior segurança jurídica, também impõe uma interpretação limitada, o que pode resultar em situações injustas decorrentes de uma interpretação restrita (Resque, 2014, p. 189).

Por esse motivo, a aplicação dos direitos das PcD por meio da subsunção entre norma abstrata a casos específicos, não é necessariamente a melhor abordagem para situações concretas. Para Fernanda Menezes Leite (2019, p. 37) ao adotar esse modelo restritivo, que considera o rol taxativo estabelecido no mencionado Decreto, existe o risco de deixar de abranger outras formas de deficiência, o que comprometeria a realização dos objetivos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal no que diz respeito à implementação de medidas afirmativas destinadas a esse grupo.

Há de se considerar, também, os casos em que uma pessoa não possua nenhuma limitação física, mental, intelectual ou sensorial, porém, ainda assim, enfrenta dificuldades de inclusão devido a barreiras externas, situação que deverá ser analisado no caso concreto. É o que esclarece Luiz Alberto David Araújo:

[...] poderá haver fator que dificulte a inclusão desse indivíduo em decorrência de sua aparência. A lesão inexistente. Sua aparência, no entanto, causará a dificuldade para a inclusão (por exemplo, uma mancha no rosto, que crie problemas de inclusão social). Em outros casos, com a mesma dificuldade que lhe trazia a lesão (por exemplo, certas marcas deixadas por cirurgias) (Araújo, 2011, p. 25).

Nesse aspecto, diversas podem ser as “barreiras” que impedem o pleno exercício das atividades sociais pela PcD. A previsão do artigo 3º, inciso IV, da Lei Brasileira de Inclusão, refere-se a qualquer obstáculo, entrave, atitude ou comportamento que restrinja ou impeça a participação social da PcD, bem como o exercício dos direitos à acessibilidade, liberdade de movimento, expressão, comunicação, acesso à informação, compreensão, circulação segura, entre outros. Desse

modo, o inciso IV traz classificações específicas para cada tipo de barreira prevista na LBI, conforme:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo; b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados; c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes; d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação; e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias; (Brasil, 2015).

Diante disso, insistir na abordagem restritiva, após a CDPD, contraria o princípio do não retrocesso desenvolvido por J. J. Gomes Canotilho. O propósito de tal princípio é impedir que o Estado revogue ou anule os direitos essenciais conquistados pelo povo, notadamente, no que se refere ao núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais e à garantia do mínimo indispensável para a dignidade da pessoa humana:

[...] os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana (Canotilho, 2003, p. 338-339).

Um exemplo que ilustra essa situação pode ser observado no enunciado da Súmula 377 do STJ segundo o qual “O portador de visão monocular tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes” (Superior Tribunal de Justiça, 2009). Após um tratamento sistemático e recorrente da questão, o STJ, respaldado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), emitiu posicionamento no sentido de que a interpretação do Decreto nº 3.298/1999 não exclui os indivíduos com visão monocular do benefício da reserva de vagas para PcD física, evidenciando uma abertura conceitual para atender ao direito estabelecido na CDPD.

Segundo Maurício Maia (2013, p. 5), a necessidade de aderir ao conceito abrangente de PcD é medida que visa promover uma proteção mais efetiva a esse grupo, de modo que as políticas afirmativas beneficiem aqueles que verdadeiramente têm direito, evitando a alocação inadequada de recursos orçamentários a indivíduos que não se enquadram na definição. Esse enfoque busca

valorizar, sobretudo, o princípio da isonomia, pois o que importa é o impacto que a deficiência tem na capacidade de trabalho do indivíduo e como isso pode afetar na inclusão social.

Ao reconhecer a diversidade e as várias formas de deficiência, é possível fornecer suporte adequado e oportunidades equitativas. Portanto, a adesão ao conceito amplo de PcD, nos termos da CDPD, representa um passo importante na construção de uma sociedade mais inclusiva e acessível para todos os cidadãos.

Embora este estudo tenha como foco compreender as implicações da inclusão no mercado de trabalho, é necessário contextualizar a inclusão de maneira mais abrangente antes de abordar especificamente a inclusão no âmbito profissional. Isso se justifica pela existência de uma desconexão entre as normas de proteção às pessoas com deficiência e a realidade concreta, o que demanda uma análise mais aprofundada dos valores sociais que impedem a efetiva implementação de uma cultura inclusiva.

1.4 Inclusão da pessoa com deficiência: uma busca invisibilizada

A CRFB/1988 foi um marco significativo para a redemocratização do Estado brasileiro e para a institucionalização dos direitos e garantias fundamentais do ser humano no seu ordenamento jurídico. Um dos fatores que legitimam e direcionam esses direitos e garantias é a inserção, no texto constitucional, da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, e a prescrição, em seu preâmbulo, de que será assegurado, dentre outros, o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna e livre de preconceitos.

Independentemente das características individuais, crenças, ideologias que diferenciam por natureza o ser humano, todos são igualmente sujeitos de direitos. No caso dos direitos fundamentais, normas de natureza constitucional que visam à proteção da dignidade humana, devem agir para sua garantia não somente o Estado como também a sociedade. Tanto é assim que a busca pela integração desses direitos acarretou um movimento de reconhecimento da materialidade constitucional de sua essência, de forma que os direitos fundamentais devem ser reconhecidamente norma constitucional ainda que não prescritos expressamente da Constituição codificada de um país (Destro, 2020, p. 49).

Muito já se tem discutido em relação aos direitos das às pessoas com deficiência, mas é possível perceber que, historicamente, o tratamento dado à efetivação desses direitos, não corresponde ao que contemporaneamente se pode considerar como equidade. Dessa forma, é importante compreender os elementos que caracterizam o atual modelo social de abordagem da deficiência, para que os preceitos de segregação e até mesmo interação possam ser definitivamente superados.

Nesse contexto, a interação entre o direito e a sociologia desempenha um papel fundamental na articulação entre o conteúdo normativo e o impacto na dinâmica das relações sociais. Sabe-se que a garantia normativa, isoladamente, não é suficiente para garantir a implementação automática de uma cultura inclusiva, por isso, impõe-se o exame de duas perspectivas no processo de validação da norma e de transformação social.

O primeiro aspecto envolve a compreensão dos conceitos de “procura suprimida” ou “sociologia das ausências”, introduzidos por Boaventura de Sousa Santos. O segundo aspecto concentra-se na perspectiva delineada por Jurgen Habermas, que distingue normas e os valores no contexto social. Vale ressaltar que o estudo comparativo dessas teorias tem o propósito de fornecer um embasamento teórico para compreender a eficácia das políticas públicas direcionadas ao implemento da inclusão, detalhadas no capítulo 4.

Nesse sentido, conforme Boaventura Santos (2011, p. 36), o pertencimento social é um critério essencial para a cidadania, de modo que todos os indivíduos de uma sociedade só podem ser considerados cidadãos plenos quando têm a oportunidade de exercer efetivamente seus direitos e quando têm acesso igualitário às oportunidades disponíveis. Esse conceito é fundamental para assegurar a integração e participação plena de todos os membros da sociedade em todos os aspectos da vida social, política e econômica.

Ocorre que, de modo contrário, as minorias sociais, incluindo PcD, encontram-se em uma situação na qual seus direitos são sistematicamente ignorados e não garantidos, mesmo quando há leis que os protegem. No caso do Brasil, essa busca pela efetivação de direitos é constantemente suprimida, como resultado de uma construção social que normalizou a invisibilidade das demandas e necessidades desses grupos marginalizados. Desse modo, embora haja um reconhecimento formal dos direitos sociais estabelecidos legalmente, essas minorias “se sentem totalmente impotentes para reivindicar quando são violados” (Santos, 2011, p. 37).

Nessa perspectiva, para combater essa invisibilidade e tomar medidas de enfrentamento ao desrespeito dos direitos voltados à inclusão, a norma coercitiva, por si só, revela-se ineficaz, a menos que se adote, paralelamente, uma abordagem sociológica que identifique as lacunas existentes entre sistema jurídico-normativo e o horizonte de valores contemplados pela sociedade.

Essa abordagem visa, não apenas a conscientização sobre os imperativos garantidos às minorias sociais, mas principalmente, permitir que, em eventuais violações, o sistema judiciário seja capaz de corrigir e reparar situações de injustiça. Como resultado, exige-se “novos mecanismos e novos protagonismos no acesso ao direito e a justiça” compartilhando com todos a responsabilidade para a consolidação de uma cultura jurídica e judiciária verdadeiramente democrática (Santos, 2011, p. 38-39).

Ocorre que, muitas vezes, a violação dos direitos das às pessoas com deficiência equiparase à concepção de “busca suprimida”, proposta por Boaventura Santos (2011, p. 38), isto é, a “ausência que é socialmente produzida, algo ativamente construído como não existente”. Isso significa que muitos dos direitos garantidos a esse grupo social ou são reiteradamente negligenciados e a defesa desses direitos é prejudicada por um sistema judicial frequentemente lento e preso a premissas estritamente normativas.

Referida situação pode ser percebida, por exemplo, na propagação de crenças equivocadas que diminuem ou ignoram as formas de inclusão, com base em justificativas infundadas de que esses indivíduos são menos produtivos ou são incapazes em comparação com as às pessoas com deficiência. Além disso, há a ideia falaciosa de que a inclusão acarretará um ônus financeiro e atitudinal maior para todos os envolvidos:

[...] na avaliação da maioria das empresas as pessoas com deficiência não são integralmente aptas e isso é uma questão cultural que entra na seara do preconceito, no sentido mais específico do termo, ou seja, há uma dificuldade a mais que a empresa deve resolver quando tem uma visão preconcebida de que a pessoa com deficiência é incapaz de fazer determinadas atividades (Oliveira; Cavalli; Guidugli, 2017, p. 138).

Essas percepções devem ser gradualmente desconstruídas por meio de ações afirmativas que estejam alinhadas não apenas à imposição de normas, mas também à ressignificação de valores sociais. Nesse sentido, aduz Habermas (2018, p. 116) que, enquanto, “à luz das normas, é possível decidir o que é imperativo fazer; no horizonte de valores, é possível decidir qual é o comportamento recomendado”.

Significa dizer que as normas reconhecidas obrigam, igualmente, a todos os indivíduos, ao passo que os valores expressam as preferências em relação aos bens desejáveis em determinada coletividade. Segundo Habermas (2018, p. 117), as normas são seguidas para atender às expectativas de comportamento aceitas de modo geral, já os valores só são realizados ou obtidos por meio de “ações orientadas a um fim”.

Prossegue o autor, esclarecendo que as normas apresentam uma pretensão de validade binária, ou seja, são consideradas válidas ou inválidas, já os valores estabelecem relações de preferência ao afirmar que determinados bens são mais atrativos que outros. Há, portanto, uma margem para maior ou menor anuência entre as proposições valorativas. Acrescenta, por fim, que as normas não podem se contradizer quando reivindicam validade para o mesmo grupo de destinatários, isto é, devem estar em uma relação coerente, formando um sistema. Por outro lado, diferentes valores competem pela prioridade, à medida que encontram reconhecimento intersubjetivo dentro de uma cultura, formando configurações flexíveis e repletas de tensões (Habermas, 2018, p. 117).

Ao se aplicar referidas ilações à construção de uma cultura inclusiva, percebe-se que a garantia dos direitos das PcD deve ser vista não apenas como uma obrigação legal, mas também como um valor a orientar condutas sociais. Naturalmente, essa circunstância pode gerar flexibilizações para atender à acessibilidade, ou tensões derivadas do conflito de interesses sociais. Para Habermas (2018, p. 117), as decisões valorativas mais relevantes ou preferências de ordem superior definem o que é considerado bom para a sociedade como um todo.

Com base nessa linha de pensamento, pode-se concluir que a conquista do reconhecimento dos direitos das às pessoas com deficiência, como um valor social, requer a implementação de “ações orientadas” que visem quebrar estereótipos, superar preconceitos e eliminar barreiras físicas e sociais, a fim de alcançar a inclusão efetiva como objetivo final. Logo, a inclusão passa a ser valorizada como um ideal socialmente desejável, alinhado aos princípios de justiça e igualdade defendidos por Habermas.

Ao reconhecer a inclusão como um valor social, os indivíduos se comprometem a criar condições que permitam a participação plena e igualitária das às pessoas com deficiência em todas as esferas da vida. Isso implica na criação de políticas, programas e práticas que assegurem a acessibilidade, a igualdade de oportunidades, o respeito aos direitos humanos e a valorização da

diversidade, operando transformações significativas à garantia dos direitos desse grupo social (Lima; Pinto; Pereira, 2011, p. 281).

Com efeito, a promoção da inclusão como valor social impulsiona a transformação das estruturas e mentalidades que, ainda hoje, replicam um modelo de exclusão direta ou indiretamente. Essa prioridade valorativa da inclusão leva a uma sociedade mais aberta, igualitária e participativa, na qual todos os indivíduos têm a oportunidade de contribuir e desfrutar plenamente de seus direitos e potenciais.

Ao incorporar referida percepção valorativa, deve-se compreender também que há um “processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir todas as pessoas” (Sasaki, 2013, p. 18). Essa adaptação não se limita à obediência da norma, mas exige a complementação por meio de articulações coordenadas de programas sociais que gerem aprendizado e enfatizem os benefícios da inclusão no mundo fático:

[...] temos hoje um conjunto bastante sofisticado de regras, normas e princípios de direitos humanos que servem para orientar aos Estados na tarefa de adequação de seus sistemas internos, legislações, instituições e políticas à gramática de direitos humanos, e que repercutem, certamente, para o avanço democrático. No entanto, para que essa relação ocorra de forma efetiva, devemos enfrentar um dos principais desafios do século XXI, no que se refere ao campo da implementação de direitos. Se, do ponto de vista dos princípios e das normas muito se tem avançado, é na esfera da efetividade das políticas públicas, cujo papel é dar concretude a essas normas, que reside o maior desafio. Para que a ampliação dos direitos humanos no Brasil resulte no aperfeiçoamento constante da democracia, esse processo não pode se restringir ao plano da legalidade, mas atingir as estruturas sociais, ainda marcadas por profundas desigualdades e por uma cidadania muito longe de poder ser considerada plena (Lima; Pinto; Pereira, 2011, p. 282).

No entanto, quando a inclusão se limita apenas ao âmbito normativo, ocorre a perpetuação daquilo que Santos (2011, p. 38) chamou de “sociologia das ausências”. Isso significa que a violação dos direitos da PcD passa despercebida pela sociedade, pois afeta diretamente uma minoria excluída por meio de mecanismos estruturais ocultos.

A existência desses direitos se revela como um simulacro, pois aparentemente são garantidos, mas não há investimento para que sejam efetivamente exercidos (Coelho; Bitencourt; Lolli, 2022, p. 34). Além disso, quando ocorre a violação desses direitos, os recursos disponíveis para dar voz a essa minoria social ainda são insuficientes.

Por esse motivo, é fundamental que o direito caminhe em conjunto com a sociologia, a fim de articular normas a políticas públicas bem estruturadas de modo a influenciar o comportamento social em direção a inclusão. Dessa forma, torna-se possível promover a transformação dos valores

sociais para resguardar os direitos das minorias, efetivá-los e, nas palavras de Boaventura Santos (2011, p. 38), alcançar a “revolução democrática da justiça”.

Diante da análise dos impactos sociológicos na efetivação dos direitos e na construção de uma sociedade inclusiva, passa-se ao estudo direcionando a abordagem específica dos desafios para a inclusão do trabalhador com deficiência.

1.5 Inclusão da Pessoas com Deficiência no Ambiente de Trabalho sob a perspectiva de quatro “atores” sociais

No cenário atual, é evidente que ainda existem disparidades entre os direitos dos trabalhadores com deficiência e sua efetiva inclusão no ambiente de trabalho. Conforme aponta Leite (2019, p. 33), as às pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos ao buscar emprego e avançar em suas carreiras, especialmente quando comparadas a indivíduos sem limitações semelhantes, notadamente pela falta de oportunidades de capacitação.

Somado a isso, no âmbito do direito do trabalho, a inclusão do indivíduo com deficiência requer uma reavaliação e uma análise crítica da função social do trabalho. Para além da visão tradicional delineada por Robert Castel, que considera o trabalho apenas como fonte de riqueza, com o desenvolvimento social passa-se a perceber o trabalho como um instrumento eficaz para mitigar as discriminações e arbitrariedades enfrentadas por esse grupo social, bem como para garantir-lhes uma existência digna.

Nesse sentido, o trabalho se apresenta como uma ferramenta de empoderamento e inclusão, proporcionando independência, autonomia e realização pessoal para aquele que o exerce (Leite, 2019, p. 44). Como resultado, há uma expansão da função social do trabalho voltada a promover a equidade, reconhecer as habilidades individuais e dismantelar estereótipos associados à deficiência. Sobre o assunto:

A pessoa com deficiência [...] tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana. O trabalho pode assumir as mais diversas e variadas facetas. O importante é que a pessoa com deficiência esteja participando das atividades sociais, colaborando e se integrando no meio social (Araújo, 2011, p. 53).

Muito embora esses conceitos tenham sido consagrados amplamente pelas normas nacionais e internacionais, como se verá no capítulo seguinte, a discriminação das pessoas com

deficiência no mercado de trabalho ainda carece de reflexões já que obsta a efetividade da inclusão. Conforme Azevedo Neto (2014, 75) “Essas distinções [...] desrespeitam a dignidade, pois esta exige um tratamento igual a todos os seres humanos, independentemente de características e circunstâncias.”

De partida, observa-se do artigo 8º do EPD que a responsabilidade de garantir a concretude do direito ao trabalho foi repartida:

Art. 8º - É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico (Brasil, 1999).

Para os fins a que se destina o presente estudo, passa-se a examinar os desafios que circundam quatro dos atores principais no contexto da inclusão no mercado de trabalho, a saber: (1) a pessoas com deficiência, (2) o Estado e (3) os empregadores e (5) os demais indivíduos civis que desempenham um papel direto ou indireto na inclusão.

O objetivo é perceber como cada uma dessas categorias se comporta diante dos imperativos que envolvem a inclusão, bem como entender como tem sido a relação entre elas, porquanto compartilham a mesma responsabilidade social e caso uma delas não cumpra adequadamente sua parte, corre-se o risco de comprometer todo o processo de inclusão, que depende do esforço conjunto desses atores em colaboração e coordenação para combater as desigualdades.

Assim dispõe o artigo 5º da Convenção nº 159/OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, que entrou no ordenamento jurídico brasileiro com o Decreto n. 129/91:

Art. 5º As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também ser consultadas (Organização Internacional do Trabalho, 1983).

Por se tratar de Convenção internacional sobre direitos humanos, desde 3.12.2008, possui *status* de norma supralegal, conforme o entendimento atual do STF. Isso significa que toda a legislação infraconstitucional deve se adequar a ela salvo quando se apresentar mais benéfica.

1.5.1 O trabalhador com deficiência

Sob a ótica das pessoas com deficiência, nota-se que mesmo com a implementação de direitos inclusivos, frequentemente se veem impotentes diante das negligências cometidas por autoridades e estruturas de poder. Isso leva à necessidade de buscar visibilidade, como discutido anteriormente (Schneider, 2021, p. 71).

Para consubstanciar referida conclusão, passa-se à análise de alguns estudos de caso que demonstram o quão complexa e multifacetada é a questão da discriminação contra PcD no ambiente de trabalho. Essas situações específicas fornecem exemplos concretos dos desafios enfrentados, bem como das práticas discriminatórias e obstáculos encontrados em diferentes contextos organizacionais.

Desse modo, conforme o estudo desenvolvido por Ribeiro e Carneiro (2009, p. 545), Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região de Belo Horizonte, ao longo do período compreendido entre os anos de 2000 e 2007, foram observadas algumas situações preocupantes relacionadas à contratação de PcD. Em primeiro lugar, foi constatado que a admissão empregatícia muitas vezes se baseia em critérios relacionados ao tipo de deficiência, em vez da qualificação do profissional. Além disso, verificaram que a estratégia mais recorrente, utilizada pelas empresas, consiste em atribuir às pessoas com deficiência, incapacidade biológica e inabilitação para o desempenho das funções requeridas pelos cargos disponíveis. Entretanto, essa justificativa cerimonial configura-se um procedimento meramente formal, sem fundamento científico para uma conduta irregular, isso quando não elevam sobremaneira as exigências que fazem no preenchimento das vagas abertas:

[...] cita-se o caso de uma empresa industrial do ramo de autopeças que relacionou, como requisitos na admissão de pessoas com deficiência para os cargos ofertados, não apenas experiência na área, comprovada através de carteira assinada, mas fluência em língua estrangeira – inglês e italiano – como se pôde constatar nas correspondências por ela trocadas com órgãos públicos que fazem a intermediação de mão-de-obra (PPI 759/2004). Feitas tais exigências, a empresa se sentiu à vontade para argumentar que não vem cumprindo sua cota empregatícia (Ribeiro; Carneiro, 2009, p. 558).

Outro estudo, realizado em Bauru-SP, abordou as implicações da surdez adquirida em adultos na vida familiar, social e profissional. Foram entrevistadas 16 pessoas com perda auditiva súbita, com idades entre 18 e 60 anos, que receberam atendimento especializado no Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais (HRAC/USP) entre janeiro de 2000 e fevereiro de 2005. De acordo com os pesquisados, em relação ao impacto no trabalho, os resultados revelaram que dos 13 entrevistados que estavam empregados quando perderam a audição, cerca de 31% pararam de trabalhar e 15% precisaram mudar de profissão, o que demonstrou as dificuldades enfrentadas por PcD, incluindo o afastamento, demissões e a falta de suporte e esclarecimentos por parte dos profissionais de saúde. É importante ressaltar, nesse estudo, que os entrevistados fazem parte de um grupo que teve acesso a atendimento especializado no HRAC/USP, suporte esse que ainda não é uma realidade para a maioria da população brasileira, mesmo com a implantação da Política Nacional de Atenção à Saúde Auditiva a partir de 2004 (Francelin; Motti; Morita, 2010, p. 180).

Por fim, merece análise ainda um terceiro exemplo de estudo de caso, de natureza distinta dos anteriores, uma vez que não se trata de uma pesquisa científica, mas sim de um caso julgado no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) em 17 de maio de 2023.

Conforme se depreende desse caso, julgado pela Vara do Trabalho de São Luís de Montes Belos, 18ª Região⁴, a reclamante, PcD auditiva e dificuldade de fala, pugnou pela indenização por assédio moral, relatando diversos episódios graves de atos discriminatórios supostamente praticados por colegas de trabalho. Alguns exemplos mencionados foram o fato de seu chefe ter limpado as mãos logo após cumprimentá-la no ambiente de trabalho e o comportamento discriminatório de suas colegas. A controvérsia central do caso referia-se ao dever da empregadora de criar um ambiente de trabalho acessível e inclusivo para a reclamante. Nos autos do processo, ficou evidente que a empresa não disponibilizava um funcionário capacitado em língua de sinais para se comunicar efetivamente com a reclamante, facilitando a comunicação entre os empregados com deficiência e seus colegas de trabalho. Diante dos fundamentos legais, o juiz de primeira instância constatou a exclusão social da reclamante no ambiente de trabalho devido à barreira de comunicação existente, caracterizando um caso de discriminação. Com base no artigo 4º, § 1º, da

⁴ PROCESSO TRT - ROT-0010544-94.2022.5.18.0181 - PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AMBIENTE NÃO INCLUSIVO. DANO MORAL. Verificada a exclusão social da empregada com deficiência no ambiente de trabalho, considerando a barreira de comunicação entre ela e os colegas, bem como a atuação ineficaz da empregadora no sentido de reduzir ou superar tal barreira, está presente ato violador da integridade moral da empregada, a ensejar a devida reparação.

Lei nº 13.146/2015, a sentença julgou procedente o pedido, fixando o valor dos danos morais em R\$ 40.000,00. Essa quantia, de caráter pedagógico para a empregadora, foi considerada adequada para reparar o dano. Em segunda instância, o acórdão manteve o reconhecimento do ato ilícito da empregadora em relação à barreira de comunicação, no entanto, reduziu o valor da indenização para R\$ 5.000,00, considerando-o mais adequado diante das circunstâncias do caso (Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 2023).

Com base nos estudos de caso apresentados acima, torna-se evidente um contexto premente de discriminação no ambiente de trabalho. Essa discriminação quando não impede a contratação de PcD, promove a inserção desses indivíduos em um ambiente marcado pelo desrespeito. Estas situações destacam a importância de uma mudança de mentalidade e de uma ação efetiva para eliminar a discriminação e construir ambientes de trabalho que garantam o pleno exercício dos direitos e a valorização da dignidade das pessoas com deficiência (Matos, 2017, p. 51).

É nesse contexto que se faz relevante a responsabilidade social da empresa, conforme será abordado a seguir.

1.5.2 A Empresa e a Responsabilidade Social

Sob a perspectiva do empregador e os esforços para promover a inclusão, há de se considerar as complexas interações entre o setor privado e o mercado capitalista. Importa, pois, conhecer dos desafios de ordem cultural e financeira suportadas pela empresa, bem como o papel que esta desempenha na rede de apoio à inclusão.

O artigo 34 da Lei 13.146/2015, confirmando o princípio da isonomia, impõe às pessoas jurídicas de direito público e privado o dever de garantir um ambiente acessível e inclusivo de modo a mitigar as barreiras de obstrução ao livre exercício de seus direitos:

Art. 34. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (Brasil, 2015).

Somado a isso, o artigo 93 da Lei 8213/91 (Plano de Benefícios da Assistência Social), importante instrumento de implementação da política de inclusão, impõe percentuais mínimos de contratação da PcD pelas empresas. A finalidade da indicação objetiva dos percentuais mínimos de contratação sempre foi construir um novo paradigma na relação de trabalho, de forma a despertar a responsabilidade de inclusão do empregador e, ainda, estabelecer parâmetros tangíveis para as auditorias e fiscalizações do cumprimento normativo de proteção dos direitos dessa parcela social (Baracat, 2020, p. 167).

Em que pese as determinações legais favoráveis à igualdade e autonomia individual da PcD, nota-se que o estigma do preconceito ainda é latente. Esse pensamento se desdobra na resistência da contratação da PcD, uma vez que a empresa passa a duvidar da capacidade produtiva e associa a deficiência à improdutividade (Leite, 2019, p. 114).

Nesse sentido, segundo Luis Carlos Loreto (2021, p. 12), “o currículo não é levado em conta para a decisão do seu posto de trabalho. Essa decisão leva mais em conta o tipo de deficiência que a pessoa possui do que a sua capacitação.”

Outro indício que demonstra as dificuldades de inclusão por parte das empresas do setor privado pode ser extraído da observação ao movimento legislativo durante a pandemia do SARS-COV-2 (pandemia do Covid-19). Isso porque, a necessidade de se editar uma medida provisória com o intuito de salvaguardar direitos já respaldados pela legislação, em particular, a Medida Provisória 936 convertida no artigo 17 da Lei 14.020/20 (Brasil, 2020) é, notadamente, uma advertência quanto ao insucesso em termos de conscientização e mitigação das desigualdades sociais, a saber: “Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei: [...] V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada” (Brasil, 2020).

Segundo João Baptista Cintra Ribas (2009, p. 212), contratar PcD apenas porque a legislação brasileira obriga e a fiscalização pune aqueles que não a cumprem não faz sentido. A contratação de PcD deve ser baseada no reconhecimento das possibilidades que essas pessoas têm de se desenvolverem profissionalmente, conforme o antropólogo:

Empresas não são organizações filantrópicas. Empresas são organizações nas quais se produz e se comercializa bens ou serviços, se geram empregos e têm a finalidade de impulsionar o mercado e provocar a circulação e o consumo da riqueza. Se não acreditarmos que as pessoas com deficiência podem gerar riqueza pelo seu próprio trabalho, é melhor não trazê-las para dentro das empresas. Empregabilidade, para as empresas, não deve ser compreendida tão somente como oferecer emprego para as pessoas

com deficiência porque a legislação obriga, mas deve, sobretudo, abranger ações de inclusão e permanência mais efetiva desses profissionais no mundo do trabalho, com perspectivas de desenvolvimento e ascensão profissional (Ribas, 2009, p. 212).

Para isso, é necessário conhecer os métodos necessários para qualificá-los, gerenciar suas potencialidades e integrá-los às equipes certas, a fim de que possam se desenvolver, porquanto, a convivência com a diversidade estimula o paradigma da inclusão (Leite, 2019, p. 98).

No entanto, esses objetivos não são unilaterais. Do mesmo modo em que, segundo Azevedo Neto (2014, p. 33), “não se pode defender, no contexto contemporâneo, dentro de um Estado Democrático de Direito, que cabe apenas ao Estado fornecer trabalho”, também não se pode olvidar que a responsabilidade é compartilhada e, assim como a passa a ser mais uma peça empresa no compromisso com a inclusão.

Diante disso, o melhor cenário comporta a atuação conjugada, em que o Estado fornece subsídios às empresas, e estas, por sua vez, se comprometem a adotar um novo paradigma de inclusão. Simultaneamente, as pessoas com deficiência dedicam-se em demonstrar seu potencial, buscar crescimento e desenvolvimento profissional a fim de também atenderem as demandas do empregador (Schneider, 2021, p. 63).

Resta, pois, evidente, que não bastará a capacitação da PcD se os programas sociais de inclusão também não se ocuparem de preparar o mercado de trabalho para esse objetivo. A confluência desses fatores garantirá um ambiente propício para a inclusão plena, proporcionando oportunidades igualitárias, promovendo a diversidade e ampliando a conscientização sobre a importância da inclusão.

Isso envolve ouvir as dificuldades enfrentadas pelo empregador e buscar soluções personalizadas, estabelecendo metas para alcançar os resultados esperados pelas leis e pela sociedade. É necessário superar a visão de um Estado exclusivamente punitivo para estabelecer a ideia de um Estado parceiro, capaz de oferecer subsídios para que as empresas possam se adequar aos imperativos da inclusão pelo diálogo e pela conscientização. Significa dizer que o ente público deverá viabilizar “arranjos institucionais”, por meio dos quais sejam agregados órgãos, valores, normas e interesses a se articularem para implementação de estratégias de ação (Bucci, 2021, p. 257).

O Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (Pro-PcD) é um exemplo de parceria entre o Poder Público e as empresas privadas para promover a inclusão de PcD. Nesse programa, que teve início no ano de 2013, as empresas que aderissem ao convênio, se

comprometeriam a reservar vagas para o Pro-PcD, recebendo apoio e suporte da Prefeitura de Ponta Grossa-Paraná, por meio da Secretaria de Indústria, Comércio e Qualificação Profissional, da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP) e de outros parceiros. O sucesso do programa tornou o município de Ponta Grossa um exemplo nacional de inclusão social, sendo reconhecida com o Selo Internacional Objetivos do Desenvolvimento do Milênio (ODM) e certificada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego pelo cumprimento da lei 8.213/91⁵.

Em suma, a responsabilidade social é uma nova consciência que permeia tanto as empresas quanto os cidadãos, visando contribuir para o desenvolvimento social e a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Nesse contexto, a empresa assume um papel decisivo ao conduzir suas atividades em harmonia com o interesse público e não se limitar apenas à busca pelo lucro máximo. A responsabilidade social vai além das obrigações legais e requer um compromisso ético (Gomes, 2006, p. 138).

Referido compromisso vai ao encontro da consolidação do “trabalho decente”, que de acordo com Azevedo Neto (2014, p. 58), só é possível quando a liberdade no ambiente de trabalho é devidamente garantida. Para o autor, “sem liberdade, é impossível falar em condições adequadas de trabalho digno”, seja de natureza física ou psicológica, uma vez que a ausência desse pressuposto não atende aos padrões de dignidade. Ocorre que, a garantia de um “trabalho digno” pressupõe uma dinâmica coordenada entre o Estado e o setor privado, o que, por sua vez, agita o tema das liberdades, no que se refere à “livre iniciativa”, a “liberdade de contratação” e a “liberdade do trabalhador com deficiência de exercer um ofício sem barreiras de qualquer natureza”.

Em que pese a consagração da liberdade, não há unanimidade quanto a definição que determine quais são seus alcances e limites. Segundo Alexy (2011, p. 218) “o conceito de liberdade é, ao mesmo tempo, um dos conceitos práticos mais fundamentais e menos claros. Seu âmbito de aplicação parece ser ilimitado”.

Para a efetivação desse direito, invoca-se a *Teoria de Ponderação*, criada pelo autor, segundo a qual se estabelece juízo de prevalência entre os princípios conflitantes, aferível por meio de sopesamento entre o pressuposto fático e a consequência jurídica dele advinda, sobrelevando aquele que melhor tutelar a dignidade da pessoa humana:

Se dois princípios colidem – o que ocorre, por exemplo, quando algo é proibido de acordo com um princípio e, de acordo com o outro, permitido –, um dos princípios terá que ceder.

⁵ Disponível em: <http://www.pontagrossa.pr.gov.br/node/18535>. Acesso em: 30 de junho de 2023.

Isso não significa, contudo, nem que o princípio cedente deva ser declarado inválido, nem que nele deverá ser introduzida uma cláusula de exceção. Na verdade, o que ocorre é que um dos princípios tem precedência em face do outro sob determinadas condições. Sob outras condições a questão da precedência pode ser resolvida de forma oposta (Alexy, 2011, p. 93).

Assim, de maneira reflexa, afasta-se, tão somente na medida do necessário, aquele princípio que de maneira menos relevante tutela tal bem jurídico. Estabelece-se uma relação de sobreposição episódica e concreta de uma norma-princípio quanto à outra, ante o advento de balanceamento entre elas (Alexy, 2011, p. 94).

A ponderação é, portanto, um método de decisão que envolve a consideração e a avaliação de diferentes aspectos relevantes para cada princípio em conflito e consiste em três etapas: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

A primeira etapa, *adequação*, refere-se à avaliação de como cada princípio se aplica ao caso em questão. É necessário examinar o alcance dos objetivos atribuídos a cada princípio. A segunda etapa, *necessidade*, envolve a análise das alternativas disponíveis para alcançar esses objetivos, isto é, analisa se a restrição de um princípio é necessária para proteger ou promover o outro em conflito. A terceira etapa, *proporcionalidade* em sentido estrito, é o elemento central da ponderação. Nessa etapa, os benefícios da restrição de um princípio são comparados com os custos e as desvantagens causadas por essa restrição. Busca-se, com isso, um equilíbrio entre os princípios em conflito, de modo a minimizar os efeitos negativos e maximizar os efeitos positivos (Alexy, 2011, p. 594).

Aplicando-se essa exegese jurídica, ao objeto da presente pesquisa, importar consignar que o *princípio da livre iniciativa* (artigo 1º, inciso IV, c/c artigo 170 da CRFB/1988) busca promover a autonomia e a liberdade dos indivíduos no exercício de suas atividades econômicas. Por ele, defende-se a possibilidade de se empreender e estabelecer negócios de acordo com os próprios interesses. Já o *princípio da liberdade de contratação* (artigo 421 e ss. do CC) está relacionado à liberdade das partes em celebrar contratos e determinar os termos e condições de sua relação contratual. Paralelo a estes, o *princípio da liberdade de trabalhar* (artigo 5º, inciso XIII, da CRFB/1988) se manifesta no pleno exercício do direito ao trabalho, visando proporcionar autonomia e independência ao indivíduo. Esse princípio se encontra intrinsecamente ligado ao *princípio da isonomia*, para a garantia da igualdade de oportunidades no mercado e o fomento a inclusão dessas pessoas no ambiente laboral.

A valorização da liberdade do trabalhador com deficiência reflete o anseio de proporcionar um espaço laboral onde esses indivíduos possam exercer plenamente suas habilidades e competências, livres de quaisquer preconceitos ou barreiras. Por meio dessa liberdade, busca-se criar um ambiente propício para que as pessoas com deficiência possam contribuir de forma ativa e significativa para a sociedade, alcançando metas profissionais e pessoais e desenvolvendo a identidade própria (Leite, 2019, p. 50).

A conexão desse princípio com a isonomia reforça a ideia de que as pessoas com deficiência devem ter acesso às mesmas oportunidades e direitos que os demais trabalhadores. Segundo Azevedo Neto (2014, p. 50), “além de servir para garantir a não-discriminação, a igualdade como requisito positivo se propõe a ser um elemento de políticas afirmativas que podem ser utilizadas nas relações de trabalho”. Logo, esse princípio é essencial para quebrar estigmas e preconceitos arraigados na sociedade, permitindo que cada indivíduo seja valorizado por suas capacidades e talentos. Nesse sentido, o autor prossegue afirmando que “o estabelecimento de cotas para deficientes, por exemplo, em grandes empresas atende a esse requisito” (Azevedo Neto, 2014, p. 50).

A análise proposta sobre a ponderação dos referidos princípios, especialmente no contexto da inclusão de PcD no ambiente de trabalho, é bastante pertinente. Isto porque de fato, a promoção da inclusão de trabalhadores com deficiência é uma medida que traz benefícios não somente para o trabalhador em si, mas também para a empresa e o ambiente de trabalho como um todo.

Ao considerar a ponderação de princípios, deve-se reconhecer que a inclusão de PcD, pode resultar em uma força de trabalho mais diversificada e inovadora. Conforme Matos (2017, p. 90) a inclusão fomenta a estima social a partir do “reconhecimento das capacidades e realizações individuais” entre colegas de trabalho, o que cria um ambiente mais acolhedor e produtivo.

Por outro lado, há que se considerar os custos e investimentos a cargo dos empregadores e contratantes, visto que, esta questão é constantemente reavivada como óbice à cultura empresarial inclusiva. Significa dizer que a ponderação deve ter em conta possíveis ônus desproporcionais para a capacidade das empresas em operar todos os mecanismos de inclusão, bem como eventual ausência de trabalhador com deficiência habilitado à ocupação da vaga de trabalho. É necessário buscar um equilíbrio que não inviabilize as atividades empresariais, mas que também não sacrifique a inclusão e a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (Campos; Vasconcellos; Kruglianskas, 2013, p. 570).

Destaca-se que a importância de conceder voz aos empregadores, não implica na perpetuação de uma sociedade historicamente hegemônica, conforme ensinado por Boaventura Santos (2011, p. 34). Em vez disso, busca-se uma postura dialógica para repensar e recriar métodos de apoio e suporte à inclusão. Isso porque, ignorar ou desqualificar, por si só, os argumentos referentes ao ônus financeiro ou a outros investimentos necessários para acessibilidade, bem como quanto à escassez de trabalhadores com deficiência que atendam aos requisitos desejados, não modifica o atual cenário de exclusão vigente. É necessário ouvir as empresas enquanto empregadoras, para conscientizá-las e mitigar os problemas que forem apontados (Bourges, 2018, p. 41).

O reconhecimento das dificuldades enfrentadas por ambas as partes servirá de ponte sólida para direcionar políticas públicas de inclusão, garantindo a valorização da diversidade e, simultaneamente, oferecendo suporte plural, conforme será detalhado no tópico seguinte acerca da atuação do Poder Público.

Noutro giro, surgem críticas em relação à postura mais tolerante diante das justificativas apresentadas pelas empresas para não promoverem a inclusão ou deixar de cumpri-las nos exatos termos das diretrizes estabelecidas pela Lei 81213/91. Nesse ponto, Baracat (2020, p. 177) questiona a postura majoritária do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao adotar critérios frágeis e uniformes para todas as empresas, sem levar em consideração a capacidade financeira ou possíveis incentivos fiscais que estejam recebendo. Segundo o autor, essa abordagem pode negligenciar as especificidades de cada caso concreto e prejudicar a eficácia das políticas de inclusão.

O autor defende, ainda, a necessidade de repensar os conceitos de “adaptação razoável” e “ônus desproporcional”, frequentemente utilizados pelas empresas para olvidar as práticas inclusivas no ambiente de trabalho. A abordagem superficial dos critérios adotados no pelo TST, a exemplo do que percebe-se no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) 101132220185030180, pode obstruir o acesso à justiça e perpetuar a exclusão de grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Ao arguir a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, para fins de atendimento do art. 896, § 1º-A, IV, da CLT, a parte deverá indicar, nas razões de revista, os trechos pertinentes da decisão recorrida e da petição dos embargos de declaração, para o necessário cotejo de teses. 2. AUTO DE INFRAÇÃO - NULIDADE. RESERVA DE VAGAS PREVISTA NO

ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. MANUTENÇÃO DA MULTA. Demonstrado, nos autos, que o não cumprimento integral do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, ocorreu por motivo alheio à vontade da ré, em razão da dificuldade de encontrar trabalhadores interessados em ocupar as vagas destinadas aos trabalhadores com deficiência, não há que se falar em descumprimento voluntário da legislação, afigurando-se indevida a manutenção da multa aplicada. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido (Brasil, 2020).

Aliado a isso, a compreensão da cidadania empresarial ainda é limitada, de modo que, não raro, confunde-se a responsabilidade social com a filantropia, ou simplesmente investimentos comunitários realizados pelas organizações. Todavia, a responsabilidade social empresarial vai além dessas ações isoladas, porquanto, uma reputação sólida no mercado e a conquista da confiança não podem ser sustentadas apenas por meio de doações esporádicas ou participação em campanhas específicas (Gomes, 2006, p. 146).

No contexto brasileiro, a responsabilidade social empresarial é relativamente recente e enfrenta resistência por parte dos empresários, que já enfrentam muitas adversidades na situação econômica atual. Entretanto, a implementação de estratégias que promovam a responsabilidade social proporciona não apenas benefícios de ordem financeira para a própria empresa, mas também colabora para a construção de uma sociedade mais equitativa e fraterna (Gomes, 2006, p. 147).

É evidente, portanto, que uma abordagem mais ampla e comprometida com a responsabilidade social empresarial, que incorpore princípios éticos, sustentáveis e inclusivos em sua estratégia de negócios, não apenas promove o bem-estar da sociedade, mas também fortalece a reputação e o envolvimento das empresas. Isso cria um ambiente propício para o desenvolvimento econômico e social do país como um todo, com estratégias moldada a partir de uma compreensão precisa dos desafios enfrentados pelo empregador, mediante a qual será possível adotar medidas e políticas efetivas que contribuam para a promoção da igualdade de oportunidades e o avanço social.

1.5.3 Responsabilidade do Estado

Do ponto de vista do Poder Público, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, deve levar em conta investimentos na educação, na qualificação profissional, no implemento de políticas públicas voltadas ao processo de inclusão no ambiente de trabalho e no controle ante as arbitrariedades (Baracat, 2020, p. 188).

Em uma linha preventiva, o artigo 36 do EPD ressalta o compromisso do Poder Público em criar serviços e programas de habilitação e reabilitação profissional, com a finalidade de possibilitar que as pessoas com deficiência tenham acesso, permaneçam e voltem ao mercado de trabalho, conforme:

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

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

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

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

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

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

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

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

Nessa esteira, vale mencionar o pensamento de Holmes e Sustain (2019, p. 5), segundo o qual a concretização de qualquer direito depende da canalização, pelo Estado, de recursos difusos da comunidade de forma responsável e criteriosa. Nesse compasso, acrescentam os autores que, existem direitos que, conquanto demandem investimentos públicos, têm o potencial de aumentar a riqueza social tributável, o que leva a inferir que se financiam a si mesmos. Malgrado não se possa caracterizar uma política pública alvissareira somente pela contribuição positiva que ecoa no Produto Interno Bruto (PIB) há de se exaltar as vantagens desse *feedback* e, por isso mesmo, evocar como exemplo as políticas públicas de inclusão da PcD no setor privado.

Nesse ponto, tendo em vista a polissemia decorrente da expressão “políticas públicas”, este estudo elegeu, como ponto de partida, a seguinte definição:

[...] ação governamental, isto é, o movimento que se dá à máquina pública, conjugando competências, objetivos e meios estatais, a partir do impulso do governo. A apresentação exterior da política pública se materializa num arranjo institucional, conjunto de iniciativas e medidas articulado por suportes e formas jurídicos diversos (Bucci, 2021, p. 53).

Para Bucci (2021, p. 47), a política pública pode ser considerada uma “tecnologia jurídica governamental para a democracia”, o que impõem a concertação e coesão do governo e a habilidade de articulação entre os agentes públicos e privados responsáveis por garantir direitos que se interseccionam para modificar as estruturas sociais que retroalimentam as desigualdades.

Unificando os conceitos, nosso entendimento é o de que as políticas públicas referem-se a ações e decisões tomadas por governos para abordar questões específicas e atender às necessidades da sociedade. Elas são direcionadas para alcançar objetivos e resolver problemas que afetam a coletividade, podendo abranger uma ampla variedade de áreas, além de envolver um processo complexo que inclui identificação de problemas, formulação de estratégias, implementação de ações, monitoramento e avaliação de resultados. Geralmente, são desenvolvidas em resposta a demandas da sociedade ou para alcançar metas específicas estabelecidas pelos governos.

Logo, é responsabilidade do Estado lançar mão de políticas públicas abrangentes e efetivas para inclusão da PcD. Essas políticas devem abranger a criação ou parceria com instituições especializadas que qualifiquem e capacitem esses profissionais, proporcionando-lhes as habilidades necessárias para se destacarem em suas carreiras (Opuszka; Hartmann, 2012, p. 18).

É, pois, notório que a intervenção governamental assume um papel significativo na busca por uma sociedade inclusiva, o que engloba não apenas a promoção de iniciativas de conscientização social, mas também a disponibilização de recursos e mecanismos que viabilizem a plena inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantindo sua atuação de forma eficiente e segura (Begalli, 2012, p. 99).

Para tanto, o governo pode adotar estratégias, junto ao setor privado, que incentivem e auxiliem em todo o processo de inclusão dos profissionais com deficiência. Tais incentivos podem assumir diferentes formas, tais como isenções fiscais, ou ainda, subsídios ou programas de suporte financeiro e técnico, a fim de fomentar a adoção de práticas inclusivas e criar um ambiente propício para a diversidade.

É importante ressaltar que, de acordo com Holmes e Sustain (2019, p. 174), embora seja responsabilidade do Poder Público atender às demandas sociais para garantir plenamente os direitos, enfrenta-se uma situação em que os recursos para sua promoção são escassos. Em razão disso, a colaboração entre as empresas e o ente estatal na colocação de PcD em um trabalho formal tem um impacto direto na otimização desses recursos, uma vez que impulsiona a criação de programas, convênios ou parcerias com o setor privado em prol do desenvolvimento social:

O que promove a liberdade individual não é a não dependência em relação ao sistema jurídico e ao Estado, mas sim um certo estilo de dependência que estimule a iniciativa pessoal, a cooperação social e o autoaperfeiçoamento. [...] Essa ideia deve nos encorajar a repensar nossos programas de regulamentação e bem-estar social, não no sentido de eliminar a independência (o que é impossível), mas de criar um tipo de dependência que capacite as pessoas e possibilite que a maioria delas leve uma vida decente (Holmes; Susteins, 2019, p. 174).

Assim, de um lado o Estado deve atuar como facilitador e incentivador das estratégias e recursos necessários e, de outro lado, as empresas parceiras, devem assumir compromissos com ações de interesse social, demonstrando autenticidade em seu envolvimento com a comunidade, o que retornará em benefício do avanço social e do desenvolvimento sustentável (Gomes, 2006, p. 142).

Até o momento, discutiu-se o papel preventivo e a implementação de políticas públicas capitaneadas pelo Estado. Ocorre que, além dessa abordagem, o ente público também desempenha um papel repressivo, exercendo uma função punitiva quando detectado o descumprimento das normas de inclusão. Para tal fim, o artigo 133 da Lei nº 8.213/91 estipula sanções pecuniárias variáveis para casos de não cumprimento dos percentuais estabelecidos para contratação de PcD, nos termos do artigo 93 de referida lei. Registra-se que a definição do valor da multa decorrente dessa infração foi atribuída à Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nº 1.199/2003 (Opuszka; Hartmann, 2012, p. 25).

Nesse sentido, caso a fiscalização constate que uma empresa não está cumprindo as cotas estabelecidas no artigo 93 da Lei nº 8.213/91, bem como a exigência de contratação prévia de substituto para a PcD dispensada sem justa causa, o Auditor do Trabalho pode utilizar o procedimento das mesas de entendimento durante a fiscalização, visando a compelir o empregador a sanear irregularidades, conforme previsto na Instrução Normativa MTE nº 13/1999, bem como solicitar apoio ao Núcleo de Promoção de Igualdade de Oportunidade e Combate à Discriminação, caso necessário.

Na tarefa de fiscalização desempenhada pelo Poder Público, destacam-se os Auditores Fiscais e os Procuradores do Trabalho (Ministério Público do Trabalho), agentes estatais, cuja atribuição envolve garantir o cumprimento das normas de inclusão voltadas para PcD e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Em uma ação conjunta, esses profissionais acompanham as empresas e outras instituições durante o processo de contratação de PcD, avaliando o recrutamento, a contratação e a adaptação desses indivíduos nos ambientes de trabalho, são considerados, ainda, aspectos como acessibilidade, superação de barreiras físicas e atitudinais, entre outros, visando assegurar a plena inclusão desses profissionais no mercado de trabalho (Baracat, 2020, p. 189).

Discutida a responsabilidade do Estado, passa-se a abordar na próxima seção, a responsabilidade direta e indireta da sociedade.

1.5.4 Responsabilidade direta e indireta da sociedade

Conforme já delineado anteriormente, o ordenamento jurídico tem evoluído de um sistema predominantemente estatal para um sistema misto, no qual a sociedade e a família também devem desempenhar um papel com vistas à inclusão. Isso ocorre como resultado lógico do reconhecimento de que o Estado, por si só, não consegue suprir todas as demandas sociais em busca do bem-estar coletivo (Baracat, 2020, p. 188).

Nesses termos, também a sociedade tem um papel significativo na inclusão da PcD, pois cabe a ela definir os padrões de comportamento e as normas sociais que regem a proteção e as relações entre as pessoas. É indispensável que a sociedade seja mais inclusiva e acessível, para que a PcD possa participar de forma ativa de todas as esferas da vida em igualdade de condições com seus pares não deficientes.

A inclusão da diversidade é um tema que afeta a sociedade como um todo, mesmo que de maneira indireta. Dentro desse contexto, a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho requer um processo de adaptação de notável ambivalência. No magistério de Loreto (2021, p. 11), esse processo abrange tanto as adaptações internas necessárias para a realização de tarefas específicas no ambiente de trabalho, quanto as dificuldades externas enfrentadas pelos indivíduos em relação à acessibilidade urbana para chegar até ao local de trabalho e todo suporte de uma rede

apoio que antecede o momento da colocação dessa PcD no mercado de trabalho. A respeito do tema:

O excesso de proteção ou a vergonha, muitas vezes, impede que famílias facilitem o acesso de seus dependentes com deficiência às escolas. Quando, de alguma forma essa barreira é ultrapassada, aí são as dificuldades com a mobilidade urbana que imperam: calçadas esburacadas (ou a inexistência de calçadas, o que obriga a pessoa com deficiência a circular pelo meio da rua), transportes coletivos de difícil acesso, com rampas elevatórias que nem sempre têm uma boa manutenção, profissionais, no geral, com pouco ou nenhum treinamento específico (é extremamente necessário que os profissionais que operam nos ônibus e metrô soubessem se comunicar em Libras, só para citar um exemplo), barreiras arquitetônicas que impedem o acesso da pessoa com deficiência a edificações públicas, escolas, bibliotecas. Não é raro constatar a inacessibilidade destes prédios (portas estreitas, ausência de rampas, de banheiros adaptados, de piso tátil e sinalização sonora e braille). E, finalmente, o despreparo dos profissionais de ensino que recebem estes alunos com deficiência, dificulta o acesso à uma formação acadêmica adequada, bem como, à capacitação profissional que possa habilitar estas pessoas devidamente, tornando-as efetivamente aptas e competitivas (Loreto, 2021, p. 12).

Com efeito, a importância da família na rede de apoio primária da PcD é de extrema relevância para o seu desenvolvimento e inclusão social. A família desempenha um papel fundamental ao buscar recursos educacionais de apoio e ao incentivar a PcD a alcançar sua autonomia.

Para tanto, Garcia (2014, p. 184) destaca que é necessário romper com questões culturais, como a superproteção familiar, que pode desestimular o trabalho das pessoas com deficiência. Essa conduta pode desencadear um certo grau de insegurança e conformismo por parte das próprias PcD, que por vezes aceitam e permanecem viver em uma condição de dependência.

Ademais, a sociedade como um todo deve se comprometer a participar ativamente desse processo ao longo da vida da PcD. Essa participação envolve a criação de oportunidades de acesso à educação, saúde, emprego, lazer e outros aspectos essenciais para o desenvolvimento pleno do indivíduo. Além disso, caberá a toda sociedade adotar condutas não discriminatórias, buscando replicar a igualdade e o respeito pela dignidade da PcD, incluindo a liberdade de fazer suas próprias escolhas e exercer sua autonomia individual (Gugel, 2007, p. 26).

Finalizado este primeiro capítulo, que trouxe a análise histórica e conceitual da inclusão, passa-se ao segundo capítulo que será dedicado a apresentação das normas de proteção ao trabalho e inclusão da PcD.

2 NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

“Temos direito de ser diferentes quando a igualdade nos descaracteriza”.

Boaventura de Souza Santos⁶

A compreensão das normas relacionadas à inclusão de PcD no mercado de trabalho desempenha um papel fundamental para analisar a interação entre o direito internacional e o sistema jurídico nacional, bem como compreender a extensão e a profundidade da sua aplicação na realidade socioeconômica brasileira.

Este capítulo se dedica à análise das normas de proteção ao trabalho e inclusão da PcD no mercado de trabalho. Antes, no entanto, importa esclarecer o que se entende por mercado de trabalho.

2.1 O que se entende por mercado de trabalho

O mercado de trabalho refere-se ao ambiente em que ocorre a oferta e demanda de mão de obra. É onde os empregadores e trabalhadores interagem para realizar transações de trabalho. Nesse contexto, os empregadores buscam contratar trabalhadores para que possam desempenhar funções específicas, enquanto os trabalhadores buscam por oportunidades de emprego que correspondam às suas singulares habilidades, experiências e expectativas (Silva, 2013).

O mercado de trabalho é influenciado por diversos fatores, a exemplo da oferta e demanda econômica, as condições do mercado, a tecnologia, as políticas governamentais, a educação e as mudanças nas tendências do setor. Ele pode também ser segmentado em diversos setores e indústrias, cada qual com suas próprias características e dinâmicas específicas (Dantas, 2016).

A dinâmica do mercado de trabalho também engloba determinados aspectos como salários, condições nas quais o trabalho é exercido, benefícios, oportunidades de crescimento profissional, entre outros (Destro, 2020). Além disso, as condições físicas, psicológicas, habilidades e

⁶ SOUSA SANTOS, Boaventura de. *Reconhecer para libertar: os caminhos do cosmopolitismo multicultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

qualificações dos trabalhadores desempenham um papel de grande importância na determinação de sua empregabilidade e sucesso no mercado de trabalho, conforme será visto mais adiante neste capítulo.

2.2 Normas Internacionais

A questão da proteção ao trabalho e inclusão das pessoas com deficiência emergiu como uma preocupação de destaque na comunidade internacional durante o período pós-Guerra Mundial. Esse enfoque foi impulsionado pelas graves consequências desse conflito, que resultaram em um aumento substancial no número de indivíduos com deficiência. Como resultado, houve maior reconhecimento das necessidades e direitos dessas pessoas no âmbito do trabalho (Andrade, 2014, p. 30).

Nesse sentido, a OIT desempenhou um papel pioneiro, a partir de 1921, quando começou a tratar das questões relativas às pessoas com deficiência. Em 1925, a OIT adotou a Recomendação nº 22, que sugeria aos Estados Membros incluírem em suas legislações nacionais a obrigação de pagamento de indenização por acidentes de trabalho que resultassem em incapacidade para o desempenho de atividades produtivas. Essa recomendação também estabeleceu critérios mínimos para a determinação das indenizações bem como ressaltou a importância de garantir a reeducação profissional das vítimas, inclusive por meio do apoio a instituições especializadas nesse propósito (Leal, 2008, p. 92).

Foi, sobretudo, após a Segunda Guerra Mundial que as necessidades das pessoas com deficiência tornaram-se uma questão central tanto para o Estado quanto para a sociedade. Duas forças distintas impulsionaram essa preocupação: por um lado, os mutilados de guerra pressionavam o Estado para que adotasse políticas efetivas visando à reabilitação e reintegração ao mercado de trabalho e, por outro lado, os civis com deficiência pressionavam o ente estatal com vistas a permanecerem ativos e aproveitarem as oportunidades de emprego que surgiram nos setores industriais em decorrência da convocação dos não deficientes para o serviço militar (Krewer, 2019, p. 22).

O interesse da comunidade internacional pela reabilitação e inclusão das pessoas com deficiência atingiu o apogeu, em 22 de junho de 1955, com a edição da Recomendação nº 99, segundo a qual todos os indivíduos com limitações, de qualquer origem ou natureza, teriam o

direito de ter acesso aos meios de reabilitação profissional, proporcionando maior engajamento ao emprego adequado (Krewer, 2019, p. 23).

Referida recomendação foi um marco significativo no tratamento do assunto pela OIT, tornando-se uma referência para organizações não governamentais e inspirando a legislação e práticas nacionais relacionadas ao tema (Leal, 2008, p. 95).

Posteriormente, um outro documento de relevância surgiu, baseado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, conhecido como Convenção nº 111, que abordava a questão da Discriminação no Emprego e na Profissão. Essa convenção foi formulada durante a Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1958) e complementada, na mesma ocasião, pela Recomendação n. 111 (Leite, 2019, p. 57).

De acordo com Maria Aparecida Gugel (2007, p. 19), nenhum documento internacional teve um impacto tão significativo na sociedade mundial e, notadamente, nas relações de trabalho, quanto a aprovação dessa Convenção, que foi ratificada pelo Brasil em 1965. Isso se deve ao fato de que, pela primeira vez, uma convenção internacional introduziu de forma clara o conceito de “discriminação” no âmbito público global, conforme se observa da transcrição do artigo 1º a seguir:

Artigo 1 - 1. a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados (Organização Internacional do Trabalho, 1958).

Simultaneamente, referida Convenção atribui aos Estados-Membros a responsabilidade de elaborar e implementar uma política nacional de ação afirmativa que promova a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego e na profissão, levando em consideração as circunstâncias e práticas nacionais. O objetivo primordial dessa abordagem foi a formulação de medidas e diretrizes destinadas à eliminação de todas as formas de discriminação nessas áreas. Para tanto, a convenção consignou a importância do engajamento e da colaboração de organizações representativas de empregadores, trabalhadores e outras entidades pertinentes, bem como a promulgação de leis e a implementação de programas educacionais específicos, juntamente com a disponibilização de serviços de orientação, capacitação e colocação profissional. A partir desse marco ocorreu um notável avanço no entendimento das múltiplas manifestações da discriminação,

bem como do papel desempenhado tanto pelo Estado quanto pela sociedade na luta pela erradicação desse fenômeno. Restou estabelecido, portanto, que a “discriminação” se caracteriza por ações ou omissões que têm como intuito restringir os direitos de indivíduos ou grupos, ocasionando-lhes danos e prejuízos, o que ficou denominado como “discriminação negativa ou criminosa” (Gugel, 2007, p. 20).

Em 1975, foi aprovada a Convenção nº 142 da OIT, a qual entrou em vigor em 1977, abordando o desenvolvimento profissional e a valorização dos recursos humanos. Durante a mesma reunião, a Conferência Internacional do Trabalho também aprovou a Recomendação nº 150, pertinente ao mesmo tema e intitulada como “Recomendação sobre a Orientação Profissional e a Formação Profissional para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos” (Leal, 2008, p. 97).

Referida Convenção reforçou o papel estatal em instituir e desenvolver sistemas de educação vocacional, orientação e formação profissional que sejam abertos, flexíveis e complementares. Dessa forma, o artigo 4º enfatiza a necessidade de os Estados membros expandirem, adaptarem e harmonizarem os sistemas de formação profissional de forma gradual, de modo a atenderem às necessidades dos cidadãos ao longo da vida, não se limitando à juventude (Organização Internacional do Trabalho, 1975).

Nesse sentido, acrescenta o artigo 5º dessa Convenção que referida expansão deve contemplar todos os setores e ramos da economia, bem como todos os níveis técnicos e de responsabilidade, o que promove políticas e programas de orientação e formação profissionais em colaboração com organizações de empregadores, trabalhadores e órgãos afins (Organização Internacional do Trabalho, 1975).

Na mesma linha, a Recomendação nº 150 reafirma o compromisso dos Estados em adotar medidas para proporcionar oportunidades de emprego e facilitar a integração das pessoas com deficiência na sociedade e na economia. Registra-se, como ponto de maior relevo em ambas as normas, o fato de que introduziram o conceito de reintegração dessa parcela social na sociedade e instaram todas as autoridades públicas, organizações de trabalhadores e empregadores a se comprometerem com o a questão do emprego adequado à diversidade, tendo ainda ressaltado o ônus econômico em detrimento do Estado quando ausentes as medidas eficazes⁷ para possibilitar o acesso das pessoas com deficiência ao mundo do trabalho (Leal, 2008, p. 99).

⁷ Cabe aqui fazer uma distinção entre eficácia e efetividade, que são termos frequentemente usados em contextos diferentes. Segundo Sano e Montenegro Filho (2013), a eficácia refere-se à capacidade de alcançar um resultado desejado ou atingir um objetivo específico. Está mais relacionada à realização de tarefas ou metas de maneira bem-

Em 1971, como resposta aos movimentos sociais, a ONU adotou a “Declaração sobre os Direitos dos Retardados Mentais” – primeira declaração específica em favor das pessoas com deficiência. Embora o termo utilizado (em tradução livre, literal), seja considerada, hoje, pejorativa sua abordagem direcionada à deficiência mental refletiu a percepção de que esse grupo havia sido negligenciado por muito tempo, inclusive nas discussões da própria ONU (Rapassi, 2023, p. 69).

Referida declaração reconheceu os direitos das Pessoas com Deficiência mental a receber cuidados médicos, fisioterapêuticos, educação de qualidade, formação, reabilitação e orientação, a fim de desenvolver suas capacidades e potencialidades. Além disso, enfatizou o direito dessas pessoas à segurança econômica, a um padrão de vida decente, ao trabalho produtivo e à proteção contra exploração, abuso e tratamento degradante. Contudo, a declaração foi omissa quanto aos direitos políticos, ao mesmo tempo em que prevê a possibilidade de limitações da capacidade de exercício de direitos, parcial ou totalmente, com base na avaliação de “peritos qualificados”, e decisão sujeita a recurso para autoridades superiores (Organização das Nações Unidas, 1976).

Em 1975, foi promulgada a Declaração sobre os Direitos das Pessoas Deficientes, que ampliou explicitamente os direitos estabelecidos na primeira declaração para abranger todas as pessoas com deficiência. Introduziu-se a defesa da autonomia e o direito de participação da pessoa em todos os aspectos de sua vida. Tais declarações marcaram uma mudança paradigmática, abandonando o modelo médico-reabilitador em favor de um modelo social fundamentado nos direitos, enfatizando a autonomia e a participação plena das pessoas com deficiência em todas as esferas da vida (Rapassi, 2023, p. 70).

Segundo Leal (2008, p. 100) em 1976, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou uma resolução que designou 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, cujo tema adotado era “Participação e Igualdade Plenas” e estabelecendo um programa mundial de ação que previa medidas nacionais e internacionais para promover a inclusão desse grupo social.

Aprovou, ainda, a Resolução n. 37/52, proclamando o intervalo entre 1983-1992, como a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência, com o objetivo de dar visibilidade à

sucedida e geralmente é medida pela extensão em que as atividades planejadas são executadas com sucesso de acordo com os padrões preestabelecidos. A título de exemplificação, se um programa é eficaz, isso significa que ele atinge seus objetivos previamente definidos. Já a efetividade refere-se à capacidade de produzir um impacto real e alcançar resultados significativos. Está mais relacionada aos resultados tangíveis e ao impacto percebido ou alcançado e normalmente a efetividade geralmente é medida pela avaliação do impacto real e pelos resultados alcançados em relação aos objetivos globais e ao propósito da ação. Assim, se um programa é efetivo, isso significa que ele produz os resultados desejados e contribui para a realização de metas mais amplas.

essa parcela social e fortalecer a vontade política dos governos em atrair recursos humanos, técnicos e econômicos da cooperação internacional, mediante ações regionais voltadas à inclusão (Leal, 2008, p. 114).

Houve, assim, um impulso significativo na defesa desses direitos. O Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, por sua vez, teve como propósito ampliar a conscientização global acerca da importância da igualdade de oportunidades, reabilitação e prevenção de incapacidades, buscando promover a participação plena dessas pessoas na sociedade e no desenvolvimento das comunidades. Por conseguinte, em 1982, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência reconheceu a estreita interligação entre a pobreza e a deficiência, ressaltando a importância de políticas abrangentes a estabelecerem diretrizes e metas claras para promover a inclusão socioeconômica bem como a plena participação desses indivíduos na sociedade (Moreira, 2015, p. 285).

Como reflexo desses avanços, em 1983, na 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho foram aprovadas a Convenção nº 159, que entrou em vigor internacionalmente em 20 de junho de 1985, bem como a Recomendação nº 168, ambas abordando a temática da Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Esses instrumentos foram fundamentais para garantir a igualdade de oportunidades e tratamento no mercado de trabalho, além de fornecerem orientações para a implementação de políticas e programas nacionais para esse fim (Rapassi, 2023, p. 69).

O principal escopo consistiu em promover a reabilitação profissional como meio de viabilizar a obtenção de um emprego digno para a PcD (Krewer, 2019, p. 23). Tal objetivo pode ser inferido a partir do próprio texto da convenção:

Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade (Organização Internacional do Trabalho, 1983).

A Recomendação nº 168, por sua vez, complementa a Convenção nº 159, fornecendo diretrizes detalhadas para sua implementação. Diante disso, recomenda-se, aos Estados Membros, a adoção de medidas como a adaptação dos serviços de readaptação profissional e emprego; a promoção do emprego em conformidade com as normas de emprego e remuneração aplicáveis aos demais trabalhadores; a organização e gestão dos serviços com ampla participação da comunidade; a garantia de serviços de readaptação comparáveis entre áreas urbanas e rurais; a formação,

qualificação e remuneração adequadas para o pessoal responsável pela readaptação profissional; o incentivo para que as organizações de empregadores e trabalhadores desenvolvam serviços de readaptação profissional; a contribuição dos regimes de segurança social para programas de formação, colocação e emprego, bem como para serviços de readaptação profissional; e a coordenação das políticas e programas de readaptação profissional com políticas e programas de desenvolvimento social e econômico (Rapassi, 2023, p. 84).

No âmbito das Américas, outro marco relevante é a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, adotada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA) na Cidade da Guatemala em 7 de junho de 1999.

Segundo Fonseca (2006, p. 86), embora a mencionada Convenção contenha disposições gerais e declaratórias, representou um passo importante em direção à adoção do modelo biopsicossocial pelo sistema jurídico internacional. Isso pode ser constatado no artigo 1º, item 1, que estabelece o seguinte: “O termo ‘deficiência’ 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”.

O avanço conceitual representado pela Convenção da Guatemala fica evidente pelo fato de que não se limitou a reproduzir o modelo biomédico, que enfatiza as limitações físicas, mentais e sensoriais como critérios para a identificação da deficiência. Ao contrário, a Assembleia Geral da OEA, acrescentou que a deficiência pode ser causada ou agravada “pelo contexto econômico e social”, o que demonstra, ainda que de forma incipiente, a adoção do modelo biopsicossocial, isto é, que reconhece a existência de barreiras na relação entre a PcD e o ambiente externo, que pode dificultar ou impedir sua participação plena na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Baracat, 2020, p. 105).

Outro avanço significativo restou consignado no artigo 1º, item 2, alínea “b” da Convenção da Guatemala. De acordo com esse dispositivo, é conferido ao Estado o poder de adotar medidas de discriminação positiva quando julgadas necessárias para promover a igualdade de oportunidades, conforme:

Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for

necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação (Brasil, 2001).

Ao permitir a adoção de medidas de discriminação positiva, a Convenção da Guatemala reforça o compromisso do Estado em corrigir desigualdades históricas e garantir a participação plena, em consonância ao direito à igualdade e ao movimento de inclusão social. Potencializa a responsabilidade das nações em implementar medidas de natureza legislativa, social, educacional, trabalhista ou qualquer outra que seja necessária para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e promover sua plena integração na sociedade. Reflete, conseqüentemente, as preocupações de impacto direto na vida integral dessas pessoas, priorizando a educação e a formação profissional para garantir o mais alto nível de independência e qualidade de vida (Gugel, 2007, p. 25).

Ademais, a Convenção enfatiza a importância da cooperação entre os Estados Membros e a colaboração com pesquisas científicas e tecnológicas em direção à integração plena das pessoas com deficiência na sociedade, ressaltando a relevância da participação ativa desse grupo populacional na elaboração, implementação e avaliação das políticas para a aplicação da Convenção (Leal, 2008, p. 113).

Como resultado desse processo transformador da concepção dos direitos voltados à inclusão plena da PcD na sociedade, em 13 de dezembro de 2006, a 61ª Assembleia Geral das Nações Unidas, em Nova York, aprovou a CDPD e seu Protocolo Facultativo, representando um marco no quadro das normas internacionais sobre o tema (Leite, 2019, p. 62).

Referida Convenção apresenta uma abordagem ampla e intrincada, abrangendo diversos aspectos relacionados ao reconhecimento, declaração e efetivação dos direitos das PcD. Esse instrumento se mostra eficiente, sobretudo, para estimular os Estados partes no compromisso com a proteção dos direitos e da dignidade desse grupo social. Para alcançar esse propósito, foram adotadas terminologias atualizadas e definições assertivas a indicar quem é a PcD bem como compreender o desenvolvimento dos tópicos centrais relacionados à inclusão. Além disso, a Convenção estabelece princípios gerais para orientação aos Estados membros, responsabilizando-os pela promoção de direitos e implementação de práticas não discriminatórias (Baracat, 2020, p. 107).

De acordo com Leal (2008, p. 89-90), a CDPD não introduz novos direitos, mas modifica a abordagem do tema dentro do paradigma da inclusão. Significa dizer que, sem negligenciar a

deficiência, o enfoque passa a ser atribuído à pessoa, concedendo-lhe o acesso adequado aos direitos e às oportunidades.

Isso reflete, diretamente, a aplicação do modelo biopsicossocial, que busca compreender a deficiência como resultado da interação complexa entre as características individuais das PcD e as barreiras atitudinais e ambientais que restringem sua participação plena na sociedade. Esse enfoque reconhece que a deficiência é um fenômeno multifatorial, incorporando aspectos biológicos, psicológicos e sociais para uma compreensão holística da deficiência (Sampaio; Madel, 2009, p. 477).

Ao adotar o modelo biopsicossocial, a deficiência não é mais concebida como uma limitação inerente à pessoa, mas como uma condição que é influenciada por fatores diversos. Esses fatores podem incluir características físicas, cognitivas, sensoriais e emocionais individuais, bem como os contextos sociais, culturais e estruturais em que as PcD estão inseridas (Sampaio; Madel, 2009, p. 478).

A abordagem biológica destaca as características físicas e funcionais das PcD, examinando os aspectos médicos, genéticos e neurológicos relacionados à deficiência. Essa compreensão biológica é fundamental para identificar as necessidades específicas de saúde e bem-estar das PcD, fornecendo as bases para intervenções médicas, terapias e apoios adequados (Sampaio; Madel, 2009, p. 478).

A dimensão psicológica reconhece a influência dos processos mentais, emocionais e comportamentais na experiência da deficiência. A autoimagem, a autoestima, as habilidades de enfrentamento e a qualidade de vida dessas pessoas são consideradas aspectos psicológicos relevantes. A atenção aos aspectos psicológicos é crucial para promover o desenvolvimento pessoal e social positivo, bem como para superar os estigmas e preconceitos associados à deficiência (Sampaio; Madel, 2009, p. 476).

No entanto, o modelo biopsicossocial vai além das perspectivas médicas e psicológicas, incorporando o ambiente social como um elemento essencial na compreensão da deficiência. As barreiras atitudinais, como estereótipos, discriminação e falta de inclusão, têm um impacto significativo na participação plena das PcD na sociedade. Além disso, as barreiras ambientais, como a falta de acessibilidade física, a escassez de serviços e apoios adequados, também restringem a participação e o envolvimento social (Gugel, 2007, p. 74).

Dessa forma, o modelo biopsicossocial reconhece a necessidade de uma abordagem abrangente e integrada para compreender e enfrentar a deficiência, o que é essencial para informar políticas, práticas e intervenções que promovam a inclusão social.

Nessa esteira, Araújo (2012, p. 58-59), classifica as normas da CDPD em três categorias. A primeira categoria compreende aquelas que se referem a “comandos precisos”, isto é, que geram efeitos imediatos e atuam diretamente no sistema, estabelecendo, modificando ou consolidando direito. Incluem-se, aqui, as normas relacionadas à terminologia, ao conceito de PcD e à discriminação.

A segunda categoria agrupa normas que proíbem certos comportamentos do Estado, notadamente aqueles que impedem a inclusão. O não cumprimento imediato dessas normas não acarreta consequências imediatas para o Estado, exceto o controle de omissão. No caso de violação do comando, no entanto, a nulidade da norma violadora pode ser decretada. Uma eventual lei que adie o cumprimento da acessibilidade seria um exemplo de norma dessa categoria.

A terceira categoria proposta pelo autor, refere-se às normas que abordam a questão da aplicação da Convenção, estabelecendo que, caso exista uma norma interna que ofereça maior proteção, a ela será conferida a preferência na aplicabilidade, assim como ocorre com o princípio da norma mais favorável, próprio do Direito do Trabalho. Nesse sentido, essa categoria reflete a ideia de que, se uma norma nacional proporcionar garantias mais abrangentes do que as previstas na Convenção, prevalecerá a norma interna, garantindo uma maior salvaguarda dos direitos das PcD.

Conforme já estudado anteriormente, a CDPD possui uma característica que a particulariza e a legitima, a saber, a participação ativa da própria PcD no processo de sua criação. Nesse aspecto, aduz Fonseca (2012, p. 21) que essa representatividade é derivada do princípio “nada sobre nós sem nós”, que evidencia uma postura e conscientização significativas no sentido de romper com políticas tutelares e assistencialistas que suprimiam o protagonismo das PcD na abordagem de questões que impactam diretamente em suas vidas.

A ideia estampada no mencionado lema foi replicada, no preâmbulo da Convenção, especificamente na alínea “o”, na qual restou estabelecido que “as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente” (Brasil, 2007). Esse fato ressaltou a relevância do engajamento em diálogos comunitários, a promover a cooperação entre diversas entidades

governamentais e representantes das pessoas com deficiência, visto que qualquer avanço no âmbito da inclusão só pode ser alcançado por meio da participação efetiva desses atores (Baracat, 2020, p. 108).

Um aspecto significativo da CDPD é a elevação da questão da deficiência à condição de direitos humanos, conforme estabelecido no artigo 1º. Isso reforça a convicção de que a promoção da dignidade humana é um valor essencial para a convivência em sociedade (Leite, 2019, p. 62).

Além disso, a CDPD amplia o conceito de discriminação ao estabelecer a obrigação de fornecer “adaptação razoável” (art. 2º). Essa noção abrange modificações e ajustes necessários para garantir que as PcD possam desfrutar dos mesmos direitos e liberdades fundamentais que as demais pessoas, desde que tais modificações não imponham ônus desproporcional ou indevido. Os Estados Partes são instados a adotar medidas legislativas, administrativas e de qualquer natureza para garantir a realização dos direitos reconhecidos na convenção. Além disso, são obrigados a abster-se de participar de atos ou práticas incompatíveis com a CDPD e a garantir que as autoridades públicas e instituições ajam em conformidade com a convenção (Brasil, 2007).

No que diz respeito aos princípios gerais, depreende-se da leitura dos artigos 3º e 4º da CDPD a garantia precípua da liberdade atribuída às pessoas com deficiência para fazer suas próprias escolhas, assim como a responsabilidade dos Estados Partes em envolvê-las ativamente nesse processo, inclusive valendo da intermediação de organizações representativas. Essa abordagem ressalta a importância de incluir as PcD em todas as etapas de tomada de decisão que afetem seus direitos (Brasil, 2007).

Diante disso, a CDPD desempenha um papel crucial no avanço normativo, atuando como um agente catalisador para a promoção de mudanças substanciais na maneira como a sociedade percebe e trata as pessoas com deficiência. A adoção e implementação dessa convenção estabelecem um compromisso internacional em prol da inclusão e da igualdade de direitos. Embora a implementação efetiva da CDPD ainda seja um desafio, seu impacto normativo é inquestionável, impulsionando uma transformação positiva nas perspectivas e práticas relacionadas a essa área.

2.3 Normas Nacionais

Feito o retrospecto internacional relativo ao tema, o presente tópico se aprofundará na progressão normativa brasileira das normas de proteção das PcD. De fato, a legislação

internacional, particularmente da CDPD, operou notável impacto, marcando uma mudança significativa no paradigma da proteção desses direitos no Brasil.

Desse modo, considera-se pertinente o estudo das primeiras sinalizações da proteção constitucional a este segmento para compreender como, através das décadas e das diversas constituições, até a atual Constituição de 1988, a proteção dos direitos das pessoas com deficiência tem avançado. Serão analisadas, ainda, as legislações infraconstitucionais, delineando o processo de consolidação desses direitos. Encerra esse capítulo a seção dedicada à análise da Lei nº 8213/1991 (Plano de Benefício da Previdência Social), sobretudo, de seu artigo 93, que estabelece os percentuais mínimos para a contratação de PcD nas empresas privadas.

2.3.1 Progressão Legislativa

A progressão normativa de proteção à PcD no Brasil é um percurso delineado por transformações legais, sociais e culturais, um caminho que gradualmente elevou o *status* desses indivíduos à posição de cidadãos de pleno direito.

Os primeiros registros relativos às PcD surgem na Constituição Brasileira de 1934, contudo, dado o amplo sentido da expressão nela contida, a saber, “amparo aos desvalidos”, a norma não se restringia à PcD. Além disso, a Emenda Constitucional (EC) nº 1/69, (art. 175 §4º) também encontra-se entre as normas precursoras do texto constitucional, uma vez que já mencionava o assunto, mesmo que utilizando a terminologia “pessoas excepcionais” (Faro, 2013, p. 179).

Adiante, a Constituição brasileira de 1937 não fez menção explícita à proteção dos direitos dos indivíduos com deficiência, além de demonstrar certa limitação na consagração de direitos individuais. Houve um retrocesso em relação à garantia de proteção às pessoas incapacitadas, conforme previsto na Constituição anterior (1934), a qual promovia “um sistema de previdência com contribuições paritárias de União, empregadores e trabalhadores, para beneficiar idosos, inválidos, mães e em casos de acidentes de trabalho ou morte” (art. 121, § 1º, “h”). A Constituição de 1937, por outro lado, apenas propunha a “instituição de seguros de velhice, invalidez, vida e para casos de acidentes de trabalho” (art. 137, “m”). Registra-se que o Decreto 10.358/1942, que estabeleceu o estado de guerra em todo o território nacional, suspendeu a aplicação do artigo 137, que nunca entrou em vigor, visto que permaneceu suspenso até a promulgação da Constituição de 1946 (Baracat, 2020, p. 86).

As distinções entre as Constituições de 1934 e 1937 são notáveis, particularmente a circunstância de a primeira ter surgido de um amplo processo democrático com envolvimento de diferentes segmentos da sociedade, enquanto a segunda foi originada de uma vontade singular com o objetivo de assegurar a continuidade do governo Vargas. Contudo, com a queda do Estado Novo em 1945 e a retomada da democracia no Brasil, foi eleita uma nova Assembleia Constituinte, composta por diferentes segmentos da sociedade, que aprovou a Constituição de 1946, todavia não repetiu a regra de tutela “dos desvalidos”, e nenhuma outra nesse contexto (Baracat, 2020, p. 87).

A Constituição de 1946 se manteve em vigor por duas décadas, sendo revogada pelo golpe militar de 1964, que instaurou a Carta Política de 1967. Posteriormente, a EC 1 de 17/1969 alterou o texto da Constituição de 1967, passando a constar, no Capítulo referente à família, educação e cultura, que “uma lei especial tratará da assistência à maternidade, infância, adolescência e da educação de pessoas com necessidades especiais” (art. 175, § 4º) (Faro, 2013, p. 180).

Predomina, todavia, a característica assistencialista da modificação relativa à educação dos indivíduos “excepcionais”, o que, registra-se, era limitado apenas à deficiência mental. Por outro lado, significativo marco normativo ocorreu com a promulgação da EC nº 12, em 17 de outubro de 1978, aprovada pelo Congresso Nacional, que, pela primeira vez, se concentrou explicitamente na proteção e na inclusão de PcD no Brasil, conforme:

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

Contudo, não há registros de aplicação da mencionada EC além do contexto previdenciário. Desse modo, foi somente após a CRFB/1988 que emergiram importantes mecanismos de inclusão, fundamentados em normativas sociais amplos e multifacetados (Garcia, 2014, p. 168). A Constituição brasileira de 1988 reconheceu importantes direitos à PcD, dos quais destacam-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

[...]

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

[...]

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

[...]

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; V - a garantia de um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

[...]

Art. 207 § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. § 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

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

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

A Constituição delineou diretrizes gerais e assegurou direitos às pessoas com deficiência. Os artigos constitucionais acima colacionados evidenciam que os direitos dos indivíduos com deficiência se estendem a diversas áreas e questões sociais, variando desde a proibição de discriminação no local de trabalho até questões de acessibilidade, com base na terminologia atual, e abrangendo setores tradicionais como saúde e educação. Sob essa ótica, ao definir os princípios gerais, a CRFB/1988 pavimentou o caminho para futuras legislações que possam trazer maior proteção às PcD (Garcia, 2014, p. 169).

Em vista disso, ressalta-se a atuação do Estado social como agente concretizador da igualdade fática. A promoção de igualdade material torna-se uma incumbência prioritária, pois sem ela, a democracia e a liberdade são comprometidas. Dessa maneira, os direitos sociais básicos não se bastam enquanto comandos gerais, busca-se, sobretudo, a concretização dessa igualdade na sociedade. A Constituição de 1988, impulsionada pelo princípio da igualdade material, serve como um instrumento para a concretização da igualdade social no Brasil (Begalli, 2012, p. 42).

Assim, como decorrência do novo paradigma constitucional, foi promulgada a Lei nº 7.853/1989 que estabelece as diretrizes principais para assegurar a total realização dos direitos

individuais e coletivos das PcD. Segundo Gugel (2007, p. 47), a lei é uma iniciativa legislativa notável do Estado brasileiro na busca de aparelhar o sistema jurídico com ferramentas eficazes para assegurar a observância das normativas que garantem os direitos individuais e sociais desses indivíduos, conforme:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas: I - na área da educação: [...]

II - na área da saúde: [...] III - na área da formação profissional e do trabalho: a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência; (Brasil, 1989).

A norma em questão estabelece a expressão de direitos individuais e sociais para PcD, exigindo, portanto, regulamentação. Para o objeto do presente estudo, destaca-se particularmente o conteúdo da alínea “d” do artigo colacionado acima, fundamental para a expansão da consolidação centrada no setor privado, conforme refletido no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

De acordo com Leite (2019, p. 71), a Lei 7.853/1989 implementou uma medida de grande relevância: a criação de um órgão para coordenar as ações governamentais e as iniciativas relacionadas à PcD. Referido órgão, inicialmente chamado de Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), tinha como função primordial organizar e otimizar ações destinadas à inclusão das pessoas com deficiência em todas as áreas governamentais, incumbência posteriormente assumida pela Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, conforme previsto pelo Decreto 7.256/2010.

Em dezembro de 1999, a Lei nº 7.853/1989 foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999. Segundo Gugel (2007, p. 48), esse decreto organizou as normas declaratórias da Lei nº 7.853/1989, de forma a manter a ação afirmativa da reserva da Lei nº 8.213/1991 e garantir, com plena eficácia, diferentes modalidades de inserção da PcD (competitiva, seletiva e por conta própria). Além disso,

delineou a maneira de possibilitar essas inserções na administração pública e nas relações de trabalho, bem como a definição dos instrumentos de apoio e das oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho.

O Decreto nº 3.298/1999 tem seu respaldo em normativas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil, dentre as quais destaca-se a Convenção nº 168 da OIT, relacionada à Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, formalizada pelo Decreto nº 2.682, datado de 22/7/1998. Esta convenção é particularmente relevante devido à sua concepção e conteúdo, que obrigam o Estado brasileiro a adotar estratégias adequadas para organizar seu sistema de proteção contra o desemprego, focando em segurança social e medidas compensatórias, além de fortalecer suas políticas de emprego para incentivar o emprego pleno e produtivo. Ao cumprir as obrigações da normativa e implementar suas orientações, o Estado é conduzido a sugerir estratégias especiais para estimular oportunidades adicionais de emprego, facilitando o acesso a empregos produtivos e de livre escolha para grupos desfavorecidos que possam enfrentar dificuldades em obter emprego duradouro, incluindo PcD (Gugel, 2007, p. 51).

Ademais, o Decreto nº 3.298/1999 também é amparado pelas diretrizes da Convenção nº 159 da OIT, que versa sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, instituída pelo Decreto Legislativo nº 129, datado de 22/5/1991. Esta convenção solicita aos Estados membros a revisão periódica de suas políticas nacionais de emprego e reabilitação para PcD, estabelecidas no princípio da igualdade de tratamento entre trabalhadores com e sem deficiência.

Nessa perspectiva, destacam-se como avanço relevantes promovido pelo Decreto nº 3.298/1999, a introdução do emprego apoiado, ampliando as oportunidades de inclusão social para PcD e tornando efetiva a ação afirmativa de reserva de vagas prevista na Lei nº 8.213/1991 (Gugel, 2007, p. 51).

No dia 13 de dezembro de 2006, com o advento da CDPD, sobreveio importante mudança conceitual no campo da inclusão. Isso porque referida Convenção foi incorporada na legislação nacional em posição hierárquica superior à das leis nacionais, por meio do procedimento previsto no artigo 5º, § 3º, da CRFB/1988, que estabelece que tratados internacionais aprovados pelo Congresso Nacional em duas votações por 3/5 (três quintos) dos votos ingressará no ordenamento jurídico com *status* de Emenda Constitucional (Leal, 2008, p. 90).

Em 31 de agosto de 2011, em observação às movimentações legislativas nacionais, a Lei n.º 12.470 incluiu o artigo 21-A na Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da

Assistência Social), com o propósito de alterar as regras do benefício de prestação continuada da PcD. A partir dessa emenda, a realização de qualquer atividade remunerada, incluindo aquelas como microempreendedor individual, por parte do beneficiário com deficiência, resulta na suspensão e não no cancelamento do referido benefício de prestação continuada (Leite, 2019, p. 75).

Adiante, como reflexo dos princípios e conceitos consagrados na CDPD, foi aprovada, no Brasil, a Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência cujo texto está alinhado ao modelo biopsicossocial de deficiência, já abordado nesse estudo. Essa mudança conceitual avançou consideravelmente em direção a um modelo dinâmico e transformador, ao compreender a deficiência como resultado da interação entre as PcD e as barreiras sociais, ambientais e atitudinais que impedem sua participação plena e efetiva na sociedade, com igualdade de oportunidades em relação às demais pessoas (Araújo; Costa, 2015, p. 68).

Apesar da relevância das medidas legislativas anteriores, pode-se afirmar que o EPD é o diploma mais abrangente no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência. O foco principal do texto é a promoção da inclusão por meio de políticas públicas ou iniciativas tanto governamentais quanto empresariais. Estabelece, ainda, a importância de proporcionar oportunidades competitivas à PcD no mercado de trabalho. Para isso, enfatiza a disponibilização de recursos tecnológicos e a adaptação do ambiente de trabalho. Além disso, prevê que a responsabilidade pela inclusão social e profissional das PcD é atribuída a todos os envolvidos no processo. Isso inclui não apenas a PcD, sua família e a equipe multidisciplinar, mas também o empregador, o poder público e a comunidade em geral. Todos devem se envolver ativamente para alcançar a plena inclusão dessas pessoas (Silva; Leitão; Dias, 2016, p. 20).

O EPD operou verdadeira transformação no ordenamento brasileiro no tratamento jurídico dispensado aos deficientes, sendo a mais relevante a revogação dos incisos dos artigos 3º e 4º do CC/2002, que dispunham sobre a incapacidade absoluta ou relativa em casos de ausência ou de discernimento reduzido, decorrentes de enfermidade ou deficiência mental. Nesse contexto, o microsistema de proteção a que estava sujeito o deficiente lhe conferia um enquadramento jurídico incompatível com uma progressão irreversível do conceito de incapacidade ligado à PcD (Barbosa; Almeida Jr., 2016).

O que se extrai das discussões que antecederem a Convenção e o Estatuto é que não havia propriamente uma preocupação com a proteção da PcD, mas com uma nova visão que se deveria ter sobre os deficientes para que pudessem ser, de fato, inseridos na sociedade. O foco é na valorização da pessoa, na preservação da autodeterminação da PcD, da sua liberdade, condições absolutamente necessárias para tornar efetiva a dignidade, um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito, nos termos do artigo 1º, inciso III, da CRFB/1988.

Criou-se o instituto da Tomada de Decisão Apoiada (TDA), instrumento jurídico-protetivo colocado à disposição das pessoas com deficiência para o exercício pleno dos atos da vida civil (Cohen; Multedo, 2017).

Ademais, é importante que a desinstitucionalização seja priorizada. O atendimento e assistência devem visar a autonomia da PcD, a fim de que lhes sejam assegurados ao menos a possibilidade de autodeterminação, respeitando-se ao máximo sua autonomia.

Trata-se de compatibilizar – reinterpretando e até reestruturando – os institutos jurídicos clássicos com a realidade social do presente. Todos os esforços devem ser feitos com vistas a recepcionar inovações irreversíveis, eis que decorrentes do avanço da própria humanidade. Mais do que nunca, vale aqui a vedação ao retrocesso (Ferraz; Leite, 2015).

Não se ignora que esse novo modelo social de deficiência implica em riscos, que, porém, são inerentes à inserção pretendida, cabendo ao aplicador do direito, revisando conceitos e por meio de institutos presentes no próprio sistema, equilibrar as relações negociais e permitir tanto quanto possível a autodeterminação do deficiente. Nesse propósito, sopesando os limites da deficiência e sua influência nas relações sociais, poderá servir-se, por exemplo, das medidas de apoio.

O que não mais se admite são regras que, a pretexto de proteger as pessoas com deficiência, afrontam sua dignidade e as excluem por completo da sociedade.

É possível verificar uma modulação da legislação brasileira em respeito à aplicabilidade do EPD. O ordenamento jurídico brasileiro, apesar de sua amplitude, ainda se encontra faltoso em determinados aspectos; entretanto, sempre que se aplica uma norma protetora de garantias capazes de efetivar o princípio da dignidade humana. Tende-se a chegar a um Estado Democrático de Direito, que combata a exclusão das pessoas com deficiência e faça cumprir com efetividade os direitos da personalidade inerente a elas, consubstanciando-se na real concretização do EPD.

O princípio de inclusão, que dispõe sobre o direito da PcD viver inserida na sociedade, é um facilitador na medida em que repudia qualquer forma de excepcionalidade, tanto aquela que segrega mantendo-a longe, quanto aquela que superprotege, mantendo-a diferente. A ideia de inclusão, impondo a todos o desafio do convívio dos diferentes, permite criar os mecanismos da igualdade e inventa novas formas de construir democracia. É necessário trabalhar desenvolvendo estratégias que visem inserir a PcD como parte da discussão e do encaminhamento das principais questões sociais brasileiras (Groeninga, 2017).

Evidentemente o EPD não tem poder para eliminar a deficiência; sua intenção é abrandar a desigualdade, em termos de tratamento jurídico, entre a pessoa com deficiência e a pessoa sem deficiência; e com isso adequar a legislação a uma nova realidade social. Tanto assim que, atento às diferenças que de fato existem, cria medidas de apoio que auxiliam o sujeito no exercício dos seus direitos. Estas medidas garantem, quando necessário, a igualdade que se pretende conferir aos deficientes nas diversas relações sociais que lhes digam respeito.

Nesse sentido, é importante destacar outro notável progresso promovido pela LBI no contexto da inclusão no mercado de trabalho é a sua conexão direta com a ação afirmativa da cota de empregos destinada às PcD. Nesse sentido, reforça-se a responsabilidade direta das empresas na promoção da capacitação e reintegração profissional (conforme estabelecido no artigo 36, § 5º).

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse. § 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador (Brasil, 2015).

Diante do exposto, conclui-se que as normas nacionais de proteção à PcD representam um avanço significativo na busca por igualdade de oportunidades, entretanto, ainda existem muitos desafios presentes na efetivação desses direitos. Por esse motivo, a reavaliação das políticas de inclusão, notadamente da Lei nº 8213/1991, em consonância com a Lei Brasileira de Inclusão, se mostra essencial para garantir a equidade no acesso ao emprego e a plena inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Somente por meio de um esforço conjunto, contínuo e abrangente, será possível construir uma cultura social mais inclusiva.

Nesse trilhar, é importante que se reconheça a importância da conscientização da sociedade e pessoas que ocupam cargos administrativos em empresas privadas, pois, apesar do caráter

preponderantemente seletivo que permeia o meio empresarial, voltado à concorrência truculenta, em que a sobrevivência da empresa significa a eliminação da concorrente, encontram-se iniciativas de concreção do princípio de solidariedade, algumas delas voltadas à inclusão do grupo populacional visto como minorias, especialmente das pessoas com deficiência (Gonçalves, 2014).

Cite-se, exemplificativamente, a pioneira iniciativa da FIESP, em 1990, de criar cursos profissionalizantes para PcD mesmo antes da criação da lei de cotas e que nos últimos anos já qualificou milhares de pessoas com deficiência em cursos tais como montagem e manutenção de microcomputadores, técnicas de negociação, qualidade de sistemas produtivos, lapidação manual de pedras preciosas, modelagem e torneamento cerâmicos, operação de telemarketing e assistente administrativo (Portal Fiesp, 2022).

Outro interessante exemplo é o Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho (Pro-PcD) instituído mediante parceria entre a Prefeitura de Ponta Grossa-PR, a FIEP e doze empresas da região. O projeto foi instituído em março de 2013 e decorreu da dificuldade que as empresas da região com mais de cem empregados tinham em cumprir a cota prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991. De acordo com o programa, a Agência do Trabalhador – órgão do governo – organiza um banco de dados com os nomes dos trabalhadores, grau de deficiência, capacidade profissional e instrução. Por outro lado, o programa permite que sejam identificadas as demandas das empresas e os cursos profissionalizantes necessários. Apenas no primeiro ano, o programa já havia inserido no mercado de trabalho trezentos e dezoito pessoas com deficiência (Prefeitura de Ponta Grossa, 2014).

As experiências mostram que é possível incluir as PcD no mercado de trabalho e que esta inclusão deve ser verdadeiramente efetiva, o que indica que devem ser repensadas as cotas no setor privados, conforme se demonstra na próxima seção.

2.3.2 Repensando as Cotas no Setor Privado: desafios e possibilidades para uma inclusão efetiva nas empresas privadas

Não há dúvidas de que o artigo 93 da Lei nº 8213/1991 desempenhou um papel fundamental na promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ao impor percentuais mínimos de contratação às empresas de médio e grande portes, evidenciou a responsabilidade empresarial no campo da inclusão, conforme:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5% (Brasil, 1991).

Uma vez estabelecidos os critérios claros para contratação, tornou-se possível ao Poder Público, conduzir auditorias e inspeções focadas no cumprimento dessas normas, assegurando os direitos de PcD.

No entanto, ao longo de mais de três décadas, o sistema de cotas para PcD no mercado de trabalho tem se mantido estático. Mesmo perante uma sociedade em constante desenvolvimento, essa política de inclusão opera-se sem uma reavaliação contundente por parte dos Poderes Executivo e Legislativo, a fim de aferir a eficácia e abrangência do dispositivo legal. Em razão disso, sopesa Baracat (2020, p. 89) que desde a vigência do sistema de cotas “são enormes os desafios [...] que vão desde o preconceito mais primitivo até a dificuldade concretas”.

Antes de adentrar aos desafios que emergem do período de implementação da Lei 8213/1991, cumpre destacar a crítica proposta por Brandão (2023, p. 172) à versão aprovada da referida lei, sobretudo, no que diz respeito ao número mínimo de empregados. Isso porque a versão original do Projeto de Lei, elaborada durante o mandato do Presidente Fernando Collor, propunha que empresas com um mínimo de 20 empregados fossem submetidas à regulamentação de cotas, contudo, a redação atual fixou que apenas empresas com o quadro mínimo de 100 (cem) empregados estariam sujeitas à reserva de vagas para PcD. Na perspectiva de Brandão (2023, p. 172), isso “representou marcante retrocesso, pois deixou fora do alcance um contingente significativo de pequenas empresas”.

Com a implementação do artigo 93 da Lei nº 8213/1991, porém, verificou-se um modelo de fiscalização, em regra, coercitivo para impor às empresas o cumprimento dos percentuais mínimos de cotas. Não se tem notícia de que essa conduta foi imediatamente acompanhada por programas de conscientização social bem como por fóruns de discussão dos atores envolvidos e demais grupos interessados no tema.

Assim, ao longo dos anos, a vigência do sistema de cotas se defronta com o impacto de outras legislações criadas *a posteriori* sem que, no entanto, houvesse uma atualização ou reformulação da proposta para atender a dinâmica social. Neste contexto, Brandão (2023) ressalta que as mudanças significativas no panorama legal, a exemplo da Reforma Trabalhista, vieram em

aparente descompasso com os ideais de inclusão defendidos tanto pela Convenção da ONU quanto pela Lei Brasileira de Inclusão.

Ao examinar o artigo 93 da Lei 8213/1991, Brandão (2023) destaca as implicações negativas da Reforma Trabalhista sobre o cumprimento da lei de cotas. Isso porque, com o aval do STF, a reforma permitiu uma terceirização ampla das atividades empresariais, inclusive a principal.

Para que se entenda melhor, explica Delgado (2020, p. 549), que o termo terceirização “foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa”. Neste modelo trilateral (trabalhador, empresa contratante e a terceirizada), o trabalhador é inserido no sistema produtivo da empresa contratante sem a formação de vínculo empregatício direto, o que contrasta com o padrão constitucional e celetista, em que a relação direta de emprego predomina, conforme os artigos 2º, 3º, e 442 da CLT e o artigo 7º, I, da Constituição Federal.

Referida mudança tem um impacto significativo na aplicação da lei de cotas visto que, antes da terceirização, uma empresa que possuísse o mínimo de 100 (cem) empregados seria diretamente responsável por cumprir as cotas para PcD. Contudo, ao terceirizar parte de suas atividades, essa mesma empresa pode reduzir seu quadro direto de funcionários, deslocando-os para uma empresa terceirizada. Conseqüentemente, mesmo que o número total de empregados – somando-se os diretos e os terceirizados – atinja o patamar que exigiria o sistema de cotas, a empresa principal pode ficar isenta dessa responsabilidade ao argumentar que possui menos empregados em sua folha direta, enquanto a empresa terceirizada, sob as mesmas circunstâncias, pode também se eximir da aplicação da lei.

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), observa-se uma disparidade notável no que se refere à inclusão no trabalho. Destaca-se que dos 99,3 milhões de pessoas ocupadas no Brasil no ano de 2022, 4,7% eram pessoas com algum tipo de deficiência. Além disso, apenas 51,2% das pessoas com deficiência que concluíram o ensino superior estão integradas ao mercado de trabalho, um contraste acentuado em relação aos 80,8% de indivíduos sem deficiência que possuem a mesma formação (IBGE, 2023).

Esta discrepância torna-se ainda mais evidente quando percebe-se que pessoas sem deficiência, mas com níveis de escolaridade inferiores, ainda assim, conseguem taxas de ocupação

superiores àquelas PcD e formação avançada, ou seja, a escolarização não foi suficiente para equilibrar as oportunidades de trabalho.

Ao analisar a dinâmica de inclusão de PcD no mercado de trabalho no Município de Goiânia, é possível identificar estratégias e iniciativas que visam aprimorar essa inclusão e torná-la mais significativa. Nos próximos capítulos, serão detalhados esses esforços e as potenciais implicações deles no panorama mais amplo.

Em síntese, porém, optou-se por indicar possíveis abordagens para fortalecimento da política existente. A primeira dela trata-se da metodologia do emprego apoiado, uma prática já consolidada em países europeus, como Espanha e Portugal. No Brasil, ainda que de forma incipiente, já apresenta sinais promissores em estados como São Paulo e foi materializada no Projeto de Lei nº 2190/2019. Em Goiás, denota-se que o Ministério Público do Trabalho tem desempenhado um papel proativo, incentivando as empresas a adotarem essa metodologia, sobretudo, no ato da fiscalização.

A segunda estratégia refere-se à criação e promoção de espaços de diálogo para discutir, deliberar, encaminhar reivindicações, providências e medidas sobre a inclusão. Um exemplo emblemático em Goiás é o Fórum de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS (FIMTPODER). Este órgão colegiado visa facilitar a discussão e formulação de soluções colaborativas, envolvendo uma gama diversificada de stakeholders, desde empresários a representantes das comunidades de PcD (FIMTPODER, 2019).

Em terceiro lugar, não se pode olvidar a necessidade em se revisitar a própria estrutura da Política de Cotas. Para tanto, a proposta de segmentação dessa política em diferentes níveis hierárquicos é um caminho que permite que PcD não apenas integrem o mercado de trabalho, mas também tenham a chance de competir por posições de liderança e concorrer a oportunidades de crescimento dentro das organizações de maneira isonômica.

3. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM GOIÂNIA: UM ESTUDO DE CASO DAS ESTRATÉGIAS PARA INCLUSÃO

A sociedade contemporânea vivencia um novo paradigma social que gradualmente busca romper com o modelo de Administração do século XIX. Isso porque, conforme Bourges (2018), o antigo modelo, caracterizado pela tomada de decisão unilateral e arbitrária em relação aos indivíduos, revela-se desatualizado às demandas atuais, o que impõe a substituição por um modelo de gestão mais sensível às necessidades da comunidade. Por conseguinte, busca-se ouvir as opiniões e propostas de solução, provenientes de diferentes esferas sociais, naquilo que a autora denominou por “administração pública dialógica”, cujo objetivo é promover a participação cidadã na implementação de políticas públicas, baseada nos direitos fundamentais e na dignidade.

No cenário brasileiro, o tema é ainda mais relevante, sobretudo, diante da extensão dos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal e da escassez de recursos para a concretização destes. O paradoxo instalado entre o dever de garantir os direitos fundamentais e a diminuta efetivação na prática reverbera na profusão de ações e decisões judiciais a interferir no planejamento da agenda executiva de forma reiterada e, assim, perpetuar um quadro de governança desarticulada.

3.1 Atribuição do Ministério Público do Trabalho quanto ao cumprimento das cotas para inclusão do trabalhador com deficiência

O Ministério Público do Trabalho ocupa uma posição fundamental na garantia de direitos sociais, particularmente na promoção da inclusão de PcD no trabalho. Nesse sentido, conforme delineado pelo artigo 127 da Constituição Federal, o Ministério Público trata-se de instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

De acordo com Pinheiro e Azevedo (2023), o Ministério Público dispõe de independência funcional, caracterizada pela sua não subordinação aos Três Poderes; autonomia administrativa, evidenciada pela sua gestão e estrutura internas; e autonomia financeira, manifestada pela prerrogativa de formular sua proposta orçamentária dentro dos parâmetros estabelecidos pela Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO). Além disso, a atuação deste órgão está fundamentada em

diversos dispositivos legais que discriminam as respectivas competências e reforçam os instrumentos de fiscalização em defesa de direitos sociais básicos.

A Lei de Ação Civil Pública de 1985 ampliou significativamente os poderes do Ministério Público, autorizando-o a instaurar inquérito civil e solicitar informações e documentos para instruir este procedimento. É importante registrar que, conforme o artigo 9º do referido diploma legal, se ao final de um inquérito, o Ministério Público, não encontrar fundamento para a propositura de ação civil, poderá, inclusive, arquivar os autos, com a devida fundamentação. Por esta legislação permitiu-se ao MPT acompanhar e garantir a aplicação da lei de cotas para PcD junto ao setor privado, assegurando o acesso equitativo ao mercado de trabalho.

No mesmo raciocínio, a Lei Complementar (LC) nº 75 de 1993, especialmente no artigo 84, inciso II, forneceu ao Ministério Público do Trabalho ferramentas adicionais para executar suas funções institucionais, que vão além da instauração de inquéritos civis. Referida lei permite que o MPT requisite a instauração de procedimentos administrativos pelos órgãos de proteção ao trabalho e acompanhe suas decisões, com o objetivo de assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores com deficiência.

Observa-se, portanto, que a operacionalização destas atribuições é reforçada pela disposição contida nos artigos 129 da Constituição Federal, bem como pelo artigo 8.º, § 1.º, da Lei de Ação Civil Pública, que incumbem o MPT a atuar na defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais dos trabalhadores.

Cumprir registrar, por fim, que a Resolução nº 69/2007 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho representa um marco regulatório importante na condução dos inquéritos civis públicos manejados pelo MPT. Esta resolução detalha procedimentos e reafirma que o inquérito civil não é pré-requisito obrigatório para o ingresso de ações civis públicas, embora se destaque como um meio eficaz de apuração e coleta de evidências. O inquérito civil serve, portanto, como um procedimento preparatório, permitindo ao MPT investigar minuciosamente as circunstâncias de um caso antes de decidir sobre a judicialização. Este processo garante que todas as evidências sejam sistematicamente registradas, fornecendo um relato detalhado e sequencial dos fatos que poderão ser usados para fundamentar ações futuras de iniciativa do MPT.

O desdobramento do inquérito civil, ou mesmo dos procedimentos preparatórios para investigações em defesa da inclusão do trabalhador com deficiência assegura, ainda, a eficácia do

trabalho do Ministério Público por meio da tentativa de negociação, administrativamente implementada pelos Termos de Ajuste de Conduta (TAC).

Esta ferramenta administrativa confere ao procurador do trabalho o poder de agir com transparência, firmando o TAC para priorizar a conciliação, a negociação e a conscientização acerca dos direitos sociais, em detrimento do litígio e das sanções judiciais. O TAC emerge como um mecanismo de consenso, que incita ao diálogo e ao entendimento mútuo entre as partes, consolidando um compromisso colaborativo para a observância e aprimoramento da inclusão da PcD.

Uma vez celebrado o TAC, a diligente supervisão de sua execução pelo MPT, revelam-se como meios eficazes para antecipar o resultado independente da ação judicial. Com isso, busca-se redirecionar comportamentos empresariais para a esfera da legalidade e do respeito aos direitos dos empregados, estabelecendo-se uma supervisão constante que favoreça o diálogo e o entendimento quanto às dificuldades para cumprimento da política pública de cotas para a PcD.

A resolução também confere ao MPT a prerrogativa de formular recomendações fundamentadas, que têm como alvo a orientação de entidades governamentais e corporações quanto ao aperfeiçoamento de suas operações. Essa atividade reflete a postura ativa do MPT no encorajamento e na defesa dos direitos sociais e trabalhistas. Mesmo sem a autoridade compulsória inerente a um TAC ou a uma ação civil, tais recomendações exercem um efeito diretriz e pedagógico significativo, propiciando prevenção e fomento ao cumprimento dos direitos sociais e trabalhistas.

Esta estrutura legislativa e procedural robusta permite que o MPT atue eficazmente para garantir que as empresas cumpram suas obrigações legais relativas à inclusão de PcD, realizando um trabalho essencial de vigilância e promoção de justiça social no ambiente de trabalho brasileiro.

Em síntese, no Brasil, o MPT desempenha um papel fundamental na promoção e fiscalização do cumprimento das cotas para inclusão de trabalhadores com deficiência e ainda para o fomento do tema inclusão no meio corporativo e na sociedade em geral. A legislação brasileira estabelece que as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher uma porcentagem de seus cargos com PcD, conforme a Lei nº 8.213/1991, que institui a reserva legal de vagas.

As atribuições do MPT relacionadas ao cumprimento das cotas incluem:

a) Fiscalização e Investigação, já que o MPT tem o poder de fiscalizar as empresas para garantir o cumprimento das cotas. Isso envolve realizar investigações, coletar evidências e tomar medidas legais quando necessário.

b) Mediação e Negociação, tendo em vista que o MPT pode atuar na mediação entre empresas e trabalhadores com deficiência, buscando soluções amigáveis para garantir o cumprimento das cotas estabelecidas por lei.

c) Propositura de ações Cíveis Públicas contra empresas que não cumprem as cotas, buscando medidas judiciais para garantir a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho.

d) Educação e Conscientização, pois, além das ações punitivas, o MPT também pode se envolver em atividades educativas e de conscientização para promover a inclusão e sensibilizar empregadores sobre a importância do cumprimento das cotas.

É importante destacar que o MPT atua em conjunto com outros órgãos e entidades, como o Ministério do Trabalho e Emprego, na fiscalização e implementação das políticas de inclusão de PcD no ambiente de trabalho. O objetivo é assegurar a igualdade de oportunidades e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores com deficiência.

3.2 Análise empírica dos Processos e Procedimentos na Procuradoria do Ministério Público do Trabalho – 18ª Região (2012-2022)

Nesta seção será apresentada a análise empírica dos processos e procedimentos da Procuradoria da 18ª Região do MPT entre os anos de 2012 e 2022. Inicia-se com a exposição da Metodologia de Pesquisa.

3.2.1 Metodologia de Pesquisa

A pesquisa adotou uma abordagem metodológica empírica quanti-qualitativa, orientada pelo método de estudo de caso de Robert K. Yin (1989). A partir dessa escolha metodológica, buscou-se coletar dados e construir uma análise amostral, com um recorte espacial concentrado no município de Goiânia, no período estendido de 2012 a 2022, sob a perspectiva da atuação do MPT na efetivação da política pública de inclusão de PcD, em conformidade com as diretrizes

estabelecidas pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/1991. Nesse sentido, este estudo de caso se desdobrou em três fases estratégicas de análise, conforme será detalhado a seguir.

O ponto de partida foi a seleção criteriosa do objeto de estudo, isto é, os processos e procedimentos de fiscalização envolvendo empresas privadas sob a jurisdição da Procuradoria da 18ª Região do MPT. Nesta etapa, foi concedido o acesso especial à base de dados do Ministério Público do Trabalho – recurso restrito ao público – para examinar os processos e procedimentos pertinentes. Esse acesso foi garantido após a apresentação de um requerimento formal, possibilitando o uso da plataforma digital do órgão para a coleta de dados primários. Como resultado, um relatório preliminar foi compilado, revelando um total de 216 casos registrados de janeiro de 2010 a agosto de 2022. Para assegurar uma análise atualizada e abrangente, um segundo relatório foi solicitado e obtido, contendo o remanescente de 16 processos até 31 de dezembro de 2022.

Cumprе salientar que, o intervalo temporal de uma década (2012 a 2022), foi estabelecido como recorte apropriado para observar o aprimoramento e as nuances da aplicação e fiscalização da política de inclusão de PcD no mercado de trabalho. Esta demarcação de tempo não foi aleatória, mas uma deliberação consciente para capturar uma temporalidade suficientemente extensa que pudesse revelar tendências e padrões evolutivos. Além disso, considerou o princípio da razoável duração do processo e do procedimento administrativo eventualmente manejado para garantir a inclusão.

Em atenção ao relatório fornecido pelo MPT, é possível verificar que a filtragem dos procedimentos relacionados seguiu um protocolo a partir da utilização das seguintes palavras-chave: “reserva de cargos”, “habilitação/reabilitação profissional”, “acessibilidade”, e “adaptação razoável”. Esta estratégia garantiu que a seleção dos processos fosse acurada e alinhada com os objetivos do estudo. A filtragem subsequente restringiu a análise aos casos diretamente relacionados com PcD e as práticas empresariais concernentes à lei de cotas dentro do contexto geográfico de Goiânia.

Conforme se verá no tópico seguinte, a seleção inicial, foi possível extrair dados quantitativos que permitiram um comparativo mais abrangente entre Goiânia e o restante do Estado de Goiás. No entanto, a profundidade da análise qualitativa centrou-se especificamente nos dados de Goiânia, permitindo uma compreensão detalhada e significativa do fenômeno estudado, ancorada na especificidade do contexto local.

No desenvolvimento da segunda etapa do estudo de caso, conforme Robert K. Yin, concentrou-se os esforços na coleta sistemática de dados de diversas fontes documentais. Para tanto, foi realizado o exame de processos judiciais e procedimentos administrativos, bem como de relatórios e demais registros do MPT, com o intuito de observar como se empenha este órgão na promoção da inclusão.

Nessa fase verificou-se que, do universo de 232 processos e procedimentos de sob a supervisão da Procuradoria da 18ª Região do MPT, indicados no relatório inicial fornecido pela instituição, 53 se referiam diretamente ao Município de Goiânia. Em tais procedimentos/processos foi analisado o comportamento das empresas fiscalizadas nos mais diferentes setores de atuação.

Importa considerar a relevância de compreender o procedimento analítico e os processos que guiam a atuação do MPT na fiscalização do cumprimento das normas de inclusão. Isso porque, para que se possa compreender os resultados obtidos, é imperativo entender a dinâmica de interação do MPT com as empresas obrigadas a cumprir os percentuais mínimos legais para a contratação de PcD.

Diante disso, nota-se que a atuação do MPT tem início com uma denúncia, que pode ocorrer tanto por meio da fiscalização executada pelos Auditores do Trabalho quanto por uma notícia de fato veiculada na plataforma digital do Ministério Público do Trabalho⁸. Uma vez instaurado o procedimento de investigação, a primeira medida do MPT é a requisição de informações junto à empresa, com o intuito de verificar a conformidade com os percentuais mínimos estabelecidos por lei (artigo 93 da Lei 8213/91). As empresas, por sua vez, respondem a essa solicitação apresentando documentação pertinente, como, por exemplo, relatórios médicos que atestam a deficiência das pessoas contratadas, ou ainda, dados contidos na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Caso se verifique que a empresa já cumpre com a reserva de vagas para a PcD ou que regularizou essa situação nos termos da lei, o caso é arquivado. Em contrapartida, se houver omissão ou evidências de não cumprimento das cotas — ou ainda se a empresa alegar a falta de candidatos interessados — o MPT dá início a um procedimento preparatório ou a um inquérito civil.

⁸ <https://www.prt18.mpt.mp.br/servicos/denuncias>

Em seguida, o MPT designa audiência com vistas à regularização da entidade empregadora, pela via administrativa, por meio da celebração do TAC. Neste instrumento são definidos os prazos para que a pessoa jurídica se adeque às determinações legais.

Ocorre que, a empresa, diante de um TAC, tem a prerrogativa de aceitar, recusar ou apresentar uma contraproposta. Caso aceite o TAC, este se converte em título executivo, com o qual a empresa se compromete a cumprir o determinado no prazo acordado. O MPT, então, monitora o cumprimento, e, em caso positivo, arquiva o processo. Se houver descumprimento, o MPT pode iniciar ação judicial para execução do TAC.

Caso a empresa recuse o TAC, o MPT pode então levar o caso à justiça por meio de uma ação civil pública. Por outro lado, se a empresa oferecer uma contraproposta, ajustes podem ser realizados no cronograma de cumprimento, respeitando, porém, a legislação vigente. Após a concessão do prazo, se a empresa cumprir as exigências para inclusão, o caso é arquivado; do contrário, recorre-se à ação civil pública.

Cabe destacar que, quando o procedimento de investigação administrativo passa a operar em âmbito judicial — seja como ação civil pública ou execução do TAC — o MPT utiliza uma ferramenta interna denominada Processo de Acompanhamento Judicial (PAJ), com número de protocolo próprio, para monitorar o decurso do processo judicial.

Além disso, observou-se que em situações em que as denúncias incluem relatos de discriminação e preconceito além do descumprimento de cotas, o MPT costuma separar as acusações, tratando-as em investigações distintas. Entende-se que, agindo dessa forma, assegura-se uma resposta adequada a cada tipo de violação reportada.

Este procedimento descrito acima reflete a sistemática institucional adotada pelo MPT para garantir o cumprimento da legislação referente à inclusão de PcD no mercado de trabalho, a partir dessa compreensão é que se pode fazer alguns apontamentos acerca da eficácia da política de cotas bem como dos desafios a serem superados no campo da cultura corporativa mais inclusiva.

3.2.2 Resultados Encontrados

Conforme já mencionado, a análise dos documentos oriundos da Procuradoria da 18ª Região do MPT concentrou-se nos procedimentos que ocorreram de 2012 a 2022, especificamente em Goiânia. Esta filtragem foi essencial, dado que o relatório inicial englobava todo o Estado de

Goiás no período estendido de 2010 a 2022. Oportunamente, a aplicação de tal afunilamento na pesquisa permitiu uma contabilização geral dos processos, revelando padrões iniciais e tendências na atuação do Ministério Público do Trabalho dentro do contexto municipal/estadual.

Nessa esteira, os dados apurados indicam que, entre as estratégias adotadas pela Procuradoria Regional do Trabalho no Estado de Goiás, os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) — acordos preventivos que visam evitar ações judiciais — correspondem a 11% em Goiânia. Em contraste, os Processos de Acompanhamento Judicial (PAJs), que rastreiam casos já submetidos ao judiciário, representam 35% na mesma localidade. Esses números colocam Goiânia em posição de liderança no *ranking* estadual em relação ao número de PAJs, sugerindo que muitos casos cheguem ao Judiciário. Isso demonstra que o alinhamento das empresas às normativas de inclusão de PcD tende a estar condicionada à perspectiva de sanções legais.

Registra-se que, em posterior análise qualitativa, tal inferência foi robustecida pelos dados coletados, visto que as empresas geralmente só se alinhavam às leis de inclusão após serem processadas judicialmente. Nesse sentido, os dados apontaram que quase metade (44,44%) dos acordos firmados entre as empresas e o Ministério Público do Trabalho (TAC) não são cumpridos. Somente um terço (33,33%) desses termos foram efetivamente respeitados, cumprindo o que foi proposto, e cerca de um quarto (22,22%) ainda estão em aberto, sem uma conclusão definida.

Outro aspecto percebido durante a filtragem refere-se à tendência a uma diminuição do número de instrumentos fiscalizatórios utilizados pelo Ministério Público do Trabalho no Estado de Goiás, em geral. Por outro lado, ao focar no município de Goiânia, nota-se um aumento das atividades de fiscalização neste mesmo período. Este crescimento se manifesta tanto nos Processos de Acompanhamento Judicial quanto nos Termos de Ajustamento de Conduta, isoladamente ou em situações em que ambos são aplicados.

Destaca-se, ainda, que dos procedimentos analisados, mais da metade (50,33%) consiste em inquéritos civis (investigações iniciais subsequentes às denúncias). Isso significa que grande parte das denúncias recebidas acabam exigindo maiores investigações por parte do MPT. Em Goiânia, a situação é ainda mais expressiva, com 58,49% dos procedimentos categorizados como inquéritos civis. Estes percentuais sugerem que as denúncias, de fato, possuem fundamento, apontando possíveis falhas na inclusão de PcD nas empresas do setor privado em Goiânia.

Considerando a ampla gama de setores em que as empresas fiscalizadas pelo Ministério Público do Trabalho operam, optou-se, por razões didáticas, pela seleção das empresas

pertencentes aos cinco setores mais atuados. Esses setores são: hospitalar, atacadista, educação, farmacêutico e telecomunicações.

Diante disso, verificou-se que o setor do agronegócio, exibiu maior lacuna em termos de contratações, ao ser comparado o número total de empregados e o percentual obrigatório de vagas reservadas para PcD. A análise da amostra com 19.572 empregados apontou que apenas 380 eram PcD, frente a um número esperado de 797, conforme os requisitos legais. Isso representa um *déficit* de 52,32%, evidenciando uma notável falha no cumprimento das cotas.

Outro dado detectado diz respeito à preferência das empresas por contratar PcD que presumivelmente exigem menores adaptações, evidenciado pelo fato de que 58% das contratações foram de PcD física, enquanto outros tipos de deficiência apresentaram percentuais bem menores.

Além disso, observou-se que, mesmo quando as empresas cumprem as cotas, há uma clara preferência por contratar PcD que, em tese, demandariam menos adaptações e investimentos por parte da empresa. Os dados mostram que 58% das contratações são de PcD física, enquanto as deficiências: auditiva (19,60%), mental ou intelectual (11,60%), visual (9,20%) e os reabilitados pelo INSS (1,60%) representam percentuais significativamente menores. Essa tendência indica uma forma de exclusão velada, em que as empresas “escolhem” o trabalhador com deficiência com base nos investimentos em adaptações ou treinamento a serem dispendidos.

Importa esclarecer que até pouco tempo, a atuação do Estado ocorria majoritariamente por meio da punição ao descumprimento, com poucas iniciativas de diálogo e cooperação. A partir de 2019 e, sobretudo, em 2022, essa realidade começa a se modificar. Isso porque, observou-se um movimento por parte Ministério Público do Trabalho em busca de soluções conjuntas.

Em direção a tal objetivo, instituições como o FIMTPODER (Fórum Goiano de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS), a ANEA (Associação Nacional do Emprego Apoiado), sindicatos, organizações não governamentais, empresas privadas e, ainda, as próprias PcD e afins passaram a se reunir para discutir possibilidades de engajamento da política de inclusão. Este fórum é fundamental porque proporciona espaço para integração de diferentes *stakeholders*, possibilitando que as próprias empresas expressem suas dificuldades e desafios.

A partir da conjugação de ideias voltadas a aplicabilidade do direito à inclusão, surgiram iniciativas promissoras como a adoção da metodologia do “Emprego Apoiado” (Projeto de Lei 2190/2019), já implementada em alguns estados como São Paulo. Com a colaboração dessas

instituições foi estabelecido um arranjo institucional para o desenvolvimento, divulgação e aplicação desta metodologia.

Em análise à postura do MPT em âmbito dos processos e procedimentos analisados, verificou-se a intenção em promover, nos TACs, a substituição das multas pecuniárias pelo compromisso firmado pelas empresas em cederem profissionais para formação de consultores do Emprego Apoiado.

Referida formação, dividida em três módulos – Módulo I - Introdução ao Emprego Apoiado, Módulo II - Vivências e Práticas do Consultor e Módulo III Formação de Consultores de Emprego Apoiado – tem como meta capacitar consultores aptos a promover uma inclusão de forma holística. Em outras palavras, o objetivo é formar profissionais capazes não só de encorajar o empregado com deficiência, mas também acompanhar o respectivo processo de contratação e permanência e, ainda, auxiliar o empregador com as demais implicações como a adaptação estrutural, intermediação no âmbito das relações interpessoais, infraestrutura pertinente, entre outros. A ideia central é criar redes de apoio que oportunizem a inclusão efetiva e a isonomia. Contudo, a metodologia do Emprego Apoiado será desenvolvida no capítulo 4 deste trabalho.

Nota-se, portanto, a partir deste estudo de caso, alguns dos desafios intrínsecos à efetiva aplicação da Lei de Cotas em Goiânia. Embora os achados se restrinjam a um contexto específico e não possam ser generalizados, ressaltam questões críticas quanto ao descumprimento reiterado das cotas pelas empresas e a escolha seletiva de PcD que, em tese, impõem menor ônus às empresas. Ademais, as medidas colaborativas em fase de implementação, apresentam-se como soluções promissoras. A ampla adoção dessas práticas por todos os agentes envolvidos poderá conduzir a avanços significativos na inclusão de PcD no mercado de trabalho.

Abordada a atuação do MPT em Goiânia com relação à inclusão de PcD no mercado de trabalho, passa-se no próximo capítulo a articulação de políticas públicas e desenho institucional com relação à implementação do emprego apoiado.

4 EMPREGO APOIADO: ARTICULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENHO INSTITUCIONAL

O presente capítulo aborda a metodologia, articulação de políticas públicas e desenho institucional do emprego apoiado de modo a fortalecer a política pública vigente.

4.1 Metodologia do Emprego Apoiado

O Emprego Apoiado é uma abordagem de inserção e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Essa metodologia visa proporcionar oportunidades de emprego competitivo para indivíduos com deficiência que, de outra forma, podem enfrentar dificuldades para encontrar e manter empregos convencionais

Desse modo, o emprego apoiado emerge como uma nova estratégia para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Conforme explicado por Barboza (2019), o termo “emprego apoiado” é a tradução em português da expressão *Supported Employment*, que define uma metodologia inovadora focada na inclusão de pessoas com deficiência em ambientes de trabalho competitivos e de forma remunerada.

Esta abordagem, consoante Coelho e Ornelas (2010), vai além do simples acesso ao emprego, isto é, se estende ao acompanhamento e suporte contínuo durante todos os processos de trabalho, assegurando que o indivíduo com deficiência possa não apenas ter acesso, mas também consiga prosperar e se desenvolver profissionalmente em seu local de trabalho.

De acordo com o Relatório Técnico sobre Emprego Apoiado, de autoria de Garcia, Sasaki e Betti (2011), a metodologia do emprego apoiado teve seu desenvolvimento histórico iniciado nas décadas de 70 e 80, representando uma mudança significativa na inclusão profissional de pessoas com deficiência. Originada nos Estados Unidos, a abordagem do emprego apoiado esteve fortemente associada à luta das pessoas com deficiência intelectual em busca de oportunidades de trabalho dignas e significativas.

Ainda, consoante aos referidos autores, este movimento foi marcado pela transição do modelo médico para o modelo social da deficiência – conceitos já desenvolvidos no item 1.3 – e foi influenciado pelas teorias dos apoios e a oposição aos serviços segregados de reabilitação, especialmente as oficinas protegidas de trabalho.

A abordagem do Emprego Apoiado, conforme destacado por Betti (2014), propõe uma mudança significativa no processo de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Em contraste com o modelo tradicional que consiste em “treinar e colocar”, essa nova perspectiva adota a estratégia de “colocar e treinar”. Essa inversão na sequência das etapas visa facilitar o acesso das pessoas com deficiência a empregos competitivos e permite que estas pessoas sejam inseridas diretamente no mercado de trabalho, recebendo treinamento e suporte necessários já no contexto do emprego.

Ainda sob a perspectiva do referido autor, o treinamento no local de trabalho transformou-se no eixo central na metodologia do emprego apoiado. Para tanto, introduziu-se a figura do *job coach*, ou consultor/técnico em emprego apoiado, como é conhecido no Brasil. A função desse profissional é fundamental na medida em que auxilia diretamente no treinamento e em outros aspectos da inclusão de forma personalizada.

Neste contexto, é pertinente salientar a importância da iniciativa do Ministério Público do Trabalho, mencionada no capítulo anterior, que em parceria com o FIMTPODER se dedicou na implementação do programa de formação para consultores de emprego apoiado. Isso porque, a partir dessa estratégia buscou-se inaugurar o curso de formação de consultores do emprego apoiado em Goiânia, com a participação direta dos funcionários das empresas envolvidas no processo de inclusão, conforme estabelecido pela legislação de cotas em vigor.

A intenção precípua é, com essa abordagem inovadora, promover a inclusão a partir de uma estratégia de dentro para fora, ou seja, inculcando a essência da inclusão no núcleo das empresas. Ao fazer isso, pretende-se não apenas cumprir com as obrigações legais, mas também fomentar uma mudança cultural sustentável, onde a inclusão se torne um valor intrínseco à organização, irradiando seus benefícios para o público e a sociedade como um todo.

Ao capacitar pessoas para concretizarem a metodologia do emprego apoiado, sobretudo, quando estas pessoas integram o meio corporativo, é possível acessar às dificuldades emergentes da inclusão e, assim, propor soluções responsáveis para construir ambientes de trabalho inclusivos não apenas por obrigação legal, mas como uma iniciativa do próprio tecido organizacional, visando a inclusão efetiva e a valorização da diversidade no ambiente corporativo.

Feitas tais considerações, conforme ministrado no Módulo I do Curso de Formação do Programa Emprego Apoiado em Goiás, promovido pela Associação Nacional de Emprego Apoiado destaca-se que as principais características dessa metodologia, são:

a) Abordagem personalizada, já que parte do princípio de que cada pessoa é única, com habilidades, interesses e necessidades específicas. Portanto, a abordagem é personalizada, levando em consideração as características individuais do candidato.

b) Parceria com Empregadores, tendo em vista que profissionais de Emprego Apoiado trabalham com empresas para identificar oportunidades de emprego adequadas, adaptar tarefas quando necessário e garantir um ambiente de trabalho inclusivo.

c) Apoio Individualizado, pois, as pessoas com deficiência recebem suporte individualizado para superar barreiras no local de trabalho, o que pode incluir treinamento específico, adaptações no ambiente de trabalho, suporte na comunicação, e outros ajustes conforme necessário.

d) Inclusão Sustentável, já que o objetivo é não apenas conseguir o emprego, mas também manter a posição de forma sustentável. O suporte contínuo é fornecido para garantir que o trabalhador com deficiência possa desempenhar suas funções com eficácia ao longo do tempo.

e) Participação da Comunidade, em razão desta metodologia frequentemente envolver a participação ativa da comunidade, incluindo famílias, colegas de trabalho, e outras partes interessadas, auxiliando na criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e a promover a conscientização sobre a importância da diversidade no emprego.

Percebe-se, pois, que o Emprego Apoiado é uma abordagem centrada na pessoa, que busca ir além da simples colocação no emprego, visando à integração efetiva e sustentável no mercado de trabalho. Essa metodologia tem se mostrado eficaz na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, contribuindo para uma sociedade mais diversa e igualitária.

Conforme o Relatório Técnico sobre Emprego Apoiado, de autoria de Garcia, Sasaki e Betti (2011), o papel do consultor/técnico em emprego apoiado é adaptar o suporte às necessidades específicas de cada indivíduo, facilitando assim a integração efetiva no ambiente de trabalho. Isso porque, este profissional, especializado em atendimento individualizado, inicia sua atuação com uma análise detalhada do perfil do indivíduo, o que abrange não somente as habilidades e interesses da pessoa, mas também suas necessidades específicas de suporte, que podem variar desde a execução das tarefas laborais até aspectos logísticos, como a autonomia para chegar ao local de trabalho, organizar sua rotina e preparação pessoal.

Outro apontamento inserido no Relatório Técnico, diz respeito ao papel do consultor em encontrar uma oportunidade de trabalho que harmonize as necessidades da empresa com as

aspirações e capacidades do indivíduo. Essa tarefa envolve identificar um papel que se alinhe tanto com os desejos e potencialidades da pessoa quanto com as demandas e expectativas da organização. Tal equilíbrio busca estabelecer uma relação de trabalho mutuamente benéfica e duradoura entre empregado e empregador mediante concessões mútuas.

Prossegue o Relatório Técnico indicando que após a identificação de uma colocação apropriada, inicia-se a fase de treinamento e apoio no local de trabalho. Este suporte é contínuo e adaptativo, mudando conforme a transformação do indivíduo e as necessidades emergentes no ambiente de trabalho. Registra-se que o apoio pode variar desde ajustes no local de trabalho até treinamentos específicos, visando não apenas a adaptação, mas também o desenvolvimento e sucesso do indivíduo em sua nova função.

Observa-se, assim, que o Emprego Apoiado, longe de ser um evento isolado, constitui-se em uma rede contínua de apoio. Este acompanhamento prolongado e flexível é o que distingue essa metodologia de colocação profissional focada no indivíduo, demonstrando a importância do consultor em todo o processo de inclusão e permanência do trabalhador com deficiência.

Expõe Sasaki (2014) que a filosofia do emprego apoiado está centrada na promoção da qualidade de vida das pessoas com deficiência, enfatizando sua participação plena nas comunidades. Isso implica considerar suas opiniões, vontades e escolhas, colocando a pessoa com deficiência no núcleo do processo de planejamento.

Tal enfoque está alinhado com os valores fundamentais que embasam a metodologia do emprego apoiado, destacados por Brooke et al. (1997). Entre estes valores estão: (1) presunção de empregabilidade, garantindo a todos, sem distinção, o direito ao trabalho; (2) emprego competitivo, assegurando à pessoa com deficiência o trabalho em ambientes similares aos de pessoas sem deficiência; (3) controle, de modo que a pessoa com deficiência tenha autonomia para fazer escolhas e participar dos serviços de Emprego Apoiado ativamente, contribuindo para a satisfação na carreira escolhida; (4) salários e benefícios adequados, impedindo remunerações distintas entre as pessoas com deficiência e sem deficiência; (5) foco na capacidade e habilidades, valorizando os pontos fortes, competências e interesses das pessoas com deficiência, ao invés de se concentrar em suas limitações; (6) importância das relações na comunidade, destacando que os relacionamentos na comunidade geram respeito mútuo e aceitação; (7) poder dos apoios, capacitando as pessoas com deficiência por meio de uma rede de apoios; (8) mudança de sistema, a fim de que os sistemas

tradicionais de reabilitação se transformem para assegurar a participação ativa e o controle dos clientes em seus programas.

Sasaki (2009) reforça que a metodologia do emprego apoiado envolve um profundo entendimento do indivíduo, a busca por um trabalho que atenda às necessidades da empresa e às preferências e habilidades da pessoa, fornecendo treinamento e suporte no local de trabalho conforme necessário. A intensidade da participação das pessoas com deficiência e de seus familiares, juntamente com a avaliação baseada na comunidade e a ênfase na ocupação de vagas já existentes, são aspectos importantes do processo.

4.2 Concertação entre o emprego apoiado e política de cotas no setor privado: entre a coerção e a conscientização

No contexto da inclusão de PcD no mercado de trabalho, a relação entre o Emprego Apoiado e a política de cotas no setor privado revela uma dualidade marcante: por um lado, a natureza coercitiva das cotas, e por outro, o aspecto educativo e conscientizador do Emprego Apoiado. Esta interação destaca a complexidade da inclusão, na qual as imposições legais devem ser combinadas com iniciativas de fomento aos princípios de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Conforme destacado por Rodrigues e Pereira (2021), a eliminação de barreiras na sociedade, deve começar com atitudes coletivas que promovam a mobilização social e exijam o concurso do Estado na construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Significa dizer que a inclusão efetiva no mercado de trabalho não é apenas uma questão de cumprir as leis, mas também de promover uma mudança cultural e social mais ampla, na qual todos os setores da sociedade estejam envolvidos e comprometidos com a inclusão.

Esse entendimento se torna ainda mais relevante quando analisamos as transformações na Administração Pública pós-liberal, marcadas pela valorização da participação, negociação e busca de consenso. Bitencourt Neto (2018) ressalta que esta Administração concertada responde às necessidades do Estado contemporâneo e está alinhada com as Constituições que consagram um Estado de Direito democrático e social. Segundo o autor, o caráter cada vez mais infraestrutural da Administração Pública, evidencia a necessidade de uma atuação mais ampla e integradora, além da multipolaridade nas relações jurídicas administrativas.

Nesse sentido, o autor também destaca a importância das redes colaborativas na coordenação de informações, tomada de decisões complexas e prestação de serviços (Bitencourt Neto, 2018). Este processo reflete a transformação institucional sobre uma realidade pluralista, onde o princípio democrático e o pluralismo político valorizam a existência de múltiplos interesses públicos. A Administração Pública, portanto, não se limita ao monopólio estatal na concretização do interesse público, mas abre espaço para a participação ativa de diferentes atores nos processos de decisão pública.

No âmbito da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, essa noção de Administração concertada apresenta-se como alternativa inovadora para a efetividade da política pública criada pelo artigo 93 da Lei 8213/91. Isso porque, referida política de cotas, que representa uma abordagem mais coercitiva passa a ser complementada por outra política de indução denominada Emprego Apoiado (Projeto de Lei 2190/2019) o que envolve a atuação de outros atores sociais, além do próprio trabalhador com deficiência.

O método do Emprego Apoiado, conforme Sasaki (2014), traz uma dimensão mais conscientizadora ao palco das punições estatais pelo descumprimento das cotas. Dessa forma, a combinação de políticas públicas pode promover uma inclusão mais eficaz no ambiente de trabalho, em que a legitimação da inclusão não se baseia apenas na coerção estatal, mas também na construção de um ambiente de trabalho inclusivo, com a participação ativa de consultores de emprego apoiado e aprendizado que se retroalimentará em diferentes setores sociais, não somente os públicos.

A substituição parcial de estruturas hierárquicas pela organização administrativa em rede, num contexto de pluralidade de interesses públicos e de arrefecimento de uma compreensão do interesse público como monopólio do Estado, é um exemplo apontado por Bitencourt Neto (2018). As redes administrativas se formam pela conexão de diferentes unidades num processo de atuação em que importa especialmente a noção de coordenação, com múltiplas finalidades, como trocar informações, compartilhar recursos, formar decisões complexas, prestar serviços, entre outros fins, tendo como matriz de interconexão o procedimento administrativo.

Somado a isso, aduz Bitencourt Neto (2018), que a legitimidade democrática na execução das políticas públicas pela Administração vai além da autoridade do Executivo ou da conformidade com legislações. Essa legitimidade se aprofunda nas demais fontes de legitimação, exigindo uma procedimentalização ampla que fomente a participação social ativa nas decisões. O princípio

democrático, portanto, requer uma legitimidade expandida, incorporando a sociedade no processo administrativo e promovendo a democracia participativa.

Nesse contexto, a participação se qualifica como instrumento de afirmação do princípio democrático aplicado à função administrativa. Assim, a Administração concertada é a realidade contemporânea: a negociação tornou-se um instrumento imprescindível da função administrativa, abrindo espaço à democracia participativa. Participação e consenso, noções-chave de uma Administração concertada, são mecanismos de legitimação direta da atuação dos órgãos administrativos.

Em atenção ao cenário apresentado pela pesquisa empírica desenvolvida no item 3.2.2, verifica-se que a combinação entre a política pública estabelecida pela lei de cotas e a política de indução do Emprego Apoiado é uma iniciativa incipiente por parte da Procuradoria da 18ª Região do MPT. O objetivo é ampliar as relações entre Estado e setores privados (no caso as empresas implicadas no processo de inclusão), o que é fundamental para uma atuação integrada e participativa.

Prossegue Bitencourt Neto (2018), esclarecendo que a concertação informal, realizada à margem da legalidade estrita, em razão da incidência de figuras jurídicas como a auto vinculação administrativa, a lealdade e a proteção da confiança, pode produzir, inclusive, efeitos vinculativos aos envolvidos.

Esse aspecto amplia a compreensão da Administração concertada como uma abordagem flexível e responsiva, capaz de se adaptar às necessidades e mudanças sociais. Isso favorece, sobretudo, a inclusão da pessoa com deficiência em diversos níveis hierárquicos da entidade empregadora, quebrando paradigmas sociais destacados por Carneiro (2009, p. 545) bem como observados na pesquisa empírica deste estudo que indicam que contratação predominante ocorre em cargos de menor qualificação.

Nessa perspectiva, a concertação entre as políticas públicas, ora mencionadas, favorece a inclusão efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, impondo, como consequência, a concertação entre diferentes atores sociais como se verá no tópico a seguir. Essa rede colaborativa, calcada em diferentes políticas de inclusão complementares, busca a conscientização para além dos métodos coercitivos de modo a transformar a maneira como a inclusão é percebida e implementada na prática social.

4.2.1 Iniciativas do MPT e FIMTPODER na Implementação do Emprego Apoiado: Rearticulação Estado-Sociedade

A importância da rearticulação das relações entre Estado e sociedade, é enfatizada por Grau (1996), tendo em vista a necessidade de mecanismos que permitam a participação ativa da sociedade civil em busca da democracia política e social. Nesse sentido, destacam-se dois processos fundamentais: a manifestação de interesses de grupos sociais organizados na formulação de políticas e decisões públicas, e a administração privada de serviços ou programas públicos.

De acordo com a autora, as transformações nas relações Estado-sociedade abordam duas dimensões do conceito de público. Em primeiro lugar, a necessidade de transformar entidades e funções estatais em algo percebido e administrado como público, ou seja, tornar as ações do Estado mais transparentes e participativas. Em segundo lugar, assegurar que a execução de tarefas públicas envolva atores além do Estado, como a sociedade civil e o setor privado. Essa abordagem não esgota o conceito de público, mas amplia a noção de que o público vai além do puramente estatal (Grau, 1996).

Diante disso, o Estado responde à demanda social, estimulando a participação dos cidadãos e favorecendo um modelo que sugere complementaridade de ações entre Estado e sociedade. Este contexto destaca a crescente busca por ampliação da democracia política e social, propondo um modelo de corresponsabilidade em detrimento das culturas do paternalismo e do individualismo.

Partindo dessa perspectiva, observou-se, na presente pesquisa, que o Estado de Goiás, por meio do MPT e FIMTPODER, adotou a metodologia do Emprego Apoiado – aqui entendido uma política de indução – para fomentar o sistema de inclusão no mercado de trabalho atualmente vigente na legislação. Esta iniciativa, ainda em fase inicial, foca na formação de consultores a partir de profissionais das próprias empresas implicadas no processo de inclusão bem como os demais pertencentes a organizações parceiras. Essa dinâmica reflete o pensamento de Grau (1996) acerca da rearticulação do papel do Estado com os diferentes atores sociais.

Para aplicar a ideia desenvolvida por Grau (1996) à realidade desta pesquisa, é crucial entender o papel do Fórum de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados pelo INSS (FIMTPODER). Este órgão colegiado, criado em 2012, foca em três dimensões de competitividade: empresarial, estrutural e sistemática. Além disso, possui estratégias que incluem fortalecer relações interinstitucionais, promover participação em eventos sobre

inclusão, sensibilizar a comunidade e capacitar membros. Referida abordagem integrada – extraída do relatório do FIMTPODER – alinha-se com a visão de rearticulação do papel do Estado com diferentes atores sociais para a inclusão efetiva no mercado de trabalho.

Isso porque, envolve o esforço coletivo (público e privado), a socialização de conhecimentos e a promoção da conscientização sobre a inclusão, permitindo a participação ativa da sociedade civil em busca da democracia política e social, o que indica a construção de novo modelo pautado na corresponsabilidade.

Feitas tais considerações, a pesquisa observou que a implementação do curso de formação do Emprego Apoiado – resultado da parceria entre o MPT, FIMTPODER e a ANEA, conforme desenvolvido no tópico 3.2 desta dissertação – partiu de uma abordagem inovadora que objetivava a substituição das multas pecuniárias punitivas pelo compromisso das empresas implicadas no processo de inclusão ou organizações afins em cederem seus profissionais com o propósito de formar consultores capacitados na intermediação da inclusão sob o método dos apoios.

Conforme verificado na pesquisa empírica, restou consignado no Termo de Ajustamento de Conduta que a adesão ao supramencionado programa “obriga a indicação de, no mínimo, dois empregados da empresa, preferencialmente lotados nos Setores de Pessoal ou de Recursos Humanos e que tenham interesse em aprender a modalidade de contratação do emprego apoiado, os quais deverão participar dos cursos que serão promovidos pela ANEA no decorrer do PROGRAMA”.

Em caso de descumprimento das disposições previstas, a Compromissária pagará uma multa diária, a partir do momento em que deveria realizar a obrigação até o adimplemento da obrigação. Consta ainda que o descumprimento sujeitará o(a) Compromissário(a) ao pagamento de multa estipulada por vaga não preenchida, independentemente de outras multas que porventura sejam cobradas por outros órgãos.

Registra-se, ainda, que foi concedido a este estudo o acesso aos módulos do mencionado curso em que se observou a introdução ao Emprego Apoiado, vivências e práticas de consultores que já exercem o ofício em outros estados, como São Paulo, até a formação prática *in loco*, por meio de estágios. É importante notar que a pesquisa não pode acompanhar o terceiro módulo em razão de restrições logística e de tempo destinado à pesquisa, de modo que os resultados obtidos com a aplicação do curso não puderam ser sopesados em virtude de ainda estar em andamento, isto é, em fase de estágio prático profissional dos participantes.

A despeito disso, a pesquisa revelou uma resposta positiva aos primeiros módulos do curso de Emprego Apoiado, visto que quase todos matriculados no primeiro módulo se voluntariaram em participar do segundo módulo, além disso, houve ampla exposição dos participantes acerca dos desafios e dúvidas na operacionalização do método.

Essa experiência de iniciativa pública que convida a atuação de outros atores sociais reflete a teoria de Grau (1996), sobre a expansão da noção de público para além do estatal, envolvendo a sociedade civil e o setor privado, fundamentais na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A rearticulação Estado-Sociedade na perspectiva da inclusão, conforme discutida no contexto do Emprego Apoiado, também encontra eco nas ideias de governança desenvolvidas por Marini (2017). Referido autor enfatiza a importância do diálogo e colaboração como elementos cruciais para uma boa governança, que envolve liderança, estratégia e controle. Com isso, será possível avaliar, direcionar e monitorar a gestão percebida por diferentes atores envolvidos, visando a condução eficaz de políticas públicas e prestação de serviços de interesse social.

Cumprido salientar que a estratégia adotada pelo MPT com o Emprego Apoiado alinha-se com a visão de governança transformacional delineada por Marini (2017, p. 13), que apoia a revitalização da ação estatal por meio da interação e colaboração entre instituições, agentes e a sociedade. Essa abordagem, articulada em rede, busca uma transformação a longo prazo nas instituições estatais, mesclando o sistema atual com inovações contínuas, potencializando a interação entre os diferentes atores envolvidos.

Martins e Marini (2014, p. 46) argumentam que essa transformação deve ser escalonada, ou seja, incorporada gradualmente nas instituições estatais. O desafio reside em combinar elementos atuais com inovações disruptivas, melhorando a interação entre instituições, agentes e sociedade.

A longo prazo, a capacitação dos profissionais inseridos na instituição empregadora possibilita a ampliação do sistema de cotas, inclusive, por nível hierárquico, a fim de que posições de chefia e liderança também estejam abrangidos pelas cotas, superando a limitação que existe atualmente de inclusão predominantemente em cargos de menor qualificação. Assim, a empresa não só cumpre com as cotas, mas promove uma inclusão efetiva e abrangente, refletindo uma verdadeira mudança na cultura organizacional.

5 ANTEPROJETO DE LEI: AMPLIAÇÃO DO SISTEMA DE COTAS POR NÍVEL HIERÁRQUICO

Considerando a extensa discussão realizada, até aqui, que aborda desde a luta persistente das pessoas com deficiência por reconhecimento de direitos e visibilidade, passando pela progressão das normas legislativas, além das lacunas identificadas na legislação de cotas por meio de estudos bibliográficos e evidências obtidas pela pesquisa empírica, e ainda, tendo em vista a insurgente metodologia do emprego apoiado nas políticas públicas de inclusão, esta pesquisa conclui que a segmentação das cotas por nível hierárquico é uma resposta coerente a esses desafios bem como a evolução do entendimento social e jurídico da inclusão da pessoa com deficiência.

Isso porque, a ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico não apenas reflete o amadurecimento da sociedade e da interpretação legal em torno da inclusão de pessoas com deficiência, como também representa um passo adiante, desafiando o Estado, a sociedade civil e o setor empresarial a promoverem, conjuntamente, não só a qualificação desses indivíduos, mas também a sua efetiva inclusão em todos os estratos ocupacionais.

É importante destacar e reconhecer que a proposta delineada neste capítulo é inspirada em debates realizados no Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (18ª Região), que contou com a participação de personalidades influentes no campo da inclusão. Entre eles, o Vereador de Goiânia, Wiliam Veloso e o Ministro Cláudio Brandão, que contribuíram significativamente para a discussão.

É, pois, desse encontro que emergiu a proposta de segmentar as cotas por nível hierárquico como uma abordagem eficaz para facilitar a inclusão em diversos estratos organizacionais. Esta ideia quer reforçar estratégias inovadoras que abram caminho para a visibilidade e inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência, transcendendo as práticas tradicionais limitadas a cumprimento de cotas mínimas.

Diante disso, este capítulo se dedica a apresentação do texto de um possível anteprojeto de lei visando à ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico. Inicia-se com a exposição da contextualização e justificativa do aludido anteprojeto.

5.1 Contextualização e Justificativa

A pesquisa empírica conduzida na Procuradoria da 18ª Região do Ministério Público do Trabalho (2012-2022) revelou aspectos emblemáticos que justificam a proposta de ampliação do Sistema de Cotas por Nível Hierárquico. Para além do cumprimento das cotas para pessoas com deficiência, é fundamental garantir ampla oportunidade de acesso ao trabalho, possibilitando que estas pessoas ocupem cargos de todos os níveis hierárquicos correspondentes à qualificação, independentemente do tipo de deficiência.

Essa abordagem está alinhada ao modelo social da deficiência, explicitado por Débora Diniz (2003), e discutido anteriormente no item 1.3 deste estudo. Em razão disso, é imperativo a criação de políticas inclusivas que transcendam as obrigações legais mínimas e promovam a igualdade de oportunidades factual.

Para que melhor se compreenda esse cenário, cita-se um caso marcante, encontrado no curso das análises processuais que se deu em relação a fiscalização do MPT em desfavor de uma empresa do setor de transportes, ocasião em que ficou evidente a resistência à inclusão de pessoas com deficiência em funções específicas.

Nesse caso, verificou-se que em 2001, referida empresa assinou um TAC para cumprir as cotas de inclusão junto ao MPT. No entanto, após anos sem resultados satisfatórios, em 2012, o MPT, recorrendo à via judicial, instaurou ação civil pública contra o comportamento ilegal da empregadora, o que culminou, em 2022, na condenação da empresa ao pagamento de multas significativas.

Ficou demonstrado nos autos que a empresa entendia a função de motorista como incompatível para pessoas com deficiência, razão pela qual excluiu os motoristas de sua base de cálculo para fins de enquadramento aos percentuais mínimos de cotas. Inclusive, foi apresentado, como fundamento da conduta, um acordo coletivo de trabalho consignando entre as partes que “a função de motorista não será considerada na base de cálculo da cota de empregados portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social de que trata a Lei nº8.213/91”.

Essa situação é bastante peculiar quando se observa que de 1604 empregados desta empresa, 1511 eram motoristas. Foi justificado, ainda, pela empregadora que os clientes se sentiam inseguros diante de um motorista com deficiência, o que deixou evidente a compreensão limitada acerca da inclusão em determinados postos de trabalho. Cumpre registrar que foi necessário que o MPT contactasse o presidente do Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN) de Goiás para ratificar

à empresa que pessoa com deficiência, que passar nos testes de habilitação, está, sim, apta a ser motorista.

Este caso, soma-se à pesquisa empírica realizada por Ricardo Carneiro, em Minas Gerais (2009), em que se concluiu que admissão empregatícia muitas vezes se baseia em critérios relacionados ao tipo de deficiência, em vez da qualificação do profissional.

No mesmo sentido, a análise jurisprudencial, evidencia a resistência corporativa em relação à inclusão de trabalhadores com deficiência. A Ministra Relatora Maria Helena Mallmann, no julgamento Ag-AIRR-1034-73.2017.5.07.0008, da 2ª Turma, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) de 20 de novembro de 2020, registrou em seu voto o seguinte questionamento: “Fico a meditar se não seria uma daquelas hipóteses em que o empregador acredita ser melhor pagar a multa imposta e passar anos recorrendo a ter que buscar no mercado e pagar pelo trabalho desse tipo de empregado?”

Ademais, conforme já detalhado nessa pesquisa, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, há uma disparidade na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Em 2022, apenas 4,7% dos 99,3 milhões de trabalhadores eram pessoas com deficiência. Notavelmente, somente 51,2% dos indivíduos com deficiência e ensino superior estão empregados, comparado a 80,8% dos sem deficiência com a mesma formação. Esta diferença marcante na obtenção de empregos e na progressão para posições hierárquicas superiores, demonstra que a qualificação por si só não é suficiente para garantir oportunidades iguais.

Ainda existe um preconceito significativo contra trabalhadores com deficiência no ambiente corporativo, um desafio que não foi resolvido apenas com a legislação de cotas. Prevalece uma visão capacitista, que cria barreiras à inclusão de pessoas com deficiência em diversos cargos. Reforça-se que, conforme definido no Glossário da Câmara dos Deputados, o capacitismo é:

Ato de discriminação, preconceito ou opressão contra pessoa com deficiência. É barreira atitudinal. Em geral, ocorre quando alguém considera uma pessoa incapaz, por conta de diferenças e impedimentos corporais. O capacitismo está focalizado nas supostas ‘capacidades das pessoas sem deficiência’ como referência para mostrar as supostas ‘limitações das pessoas com deficiência’. No capacitismo, a ênfase é colocada nas supostas ‘pessoas capazes’, as quais constituem a maioria da população e são supostamente consideradas ‘normais’.

Nesse ponto, Brandão (2023, p. 504) esclarece que a política de cotas para emprego deve ser aplicada em todas as áreas empresariais, sem exclusões prévias de qualquer atividade. Ele

argumenta que a deficiência por si só não implica incapacidade genérica do trabalhador, e a incompatibilidade específica entre atividades e limitações não justifica a exclusão de certos tipos de trabalho da política pública de inclusão social.

Portanto, a segmentação das cotas por nível hierárquico não só promove a inclusão em diversas posições, mas também combate estereótipos, demonstrando que pessoas com deficiência podem ocupar cargos de chefia e liderança. Esta abordagem tem o potencial de transformar a cultura organizacional, promovendo uma maior sensibilização e aceitação da inclusão em todos os níveis hierárquicos.

5.2 Proposta de Segmentação das Cotas por Hierarquia

Nesta seção são apresentados os critérios de segmentação (níveis e percentuais) das cotas por hierarquia.

5.2.1 Critérios de Segmentação: Como Definir Níveis e Percentuais

Diante das evidências compiladas nesta pesquisa, nota-se que a política pública implementada pelo artigo 93 da Lei 8213/1991, por si só, é insuficiente para efetivar a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Desse modo, além da Metodologia do Emprego Apoiado (PL 2190/2019), que fornece apoios para eficácia do processo de inclusão, sugere-se a segmentação das cotas por nível hierárquico nas empresas, a fim de que os percentuais de inclusão sejam estabelecidos de forma específica para cargos de diferentes responsabilidades.

Essa abordagem visa redistribuir os percentuais obrigatórios de contratação entre cargos iniciais, intermediários e de liderança, considerando a estrutura organizacional da entidade empregadora e a qualificação da pessoa com deficiência. A intenção é motivar o empregador a contratar com ênfase na qualificação real da pessoa com deficiência, isto é, baseada no currículo e na experiência profissional, ampliando a representatividade desse grupo social nos mais variados níveis hierárquicos de trabalho.

Esta medida tem por objetivo garantir que as pessoas com deficiência sejam contratadas não apenas para posições iniciais, cargos operacionais ou de base em uma empresa, mas também

para que possam ter oportunidades claras e objetivas de progressão de carreira ou concorrência justa aos cargos executivos ou de alta gestão. A implementação envolveria políticas específicas de recrutamento e desenvolvimento profissional, assegurando a aferição e o acompanhamento do crescimento profissional dos empregados no contexto corporativo.

Cabe reforçar que a presença de pessoas com deficiência em cargos de alta gestão não apenas aumenta a representatividade deste grupo social, mas também serve como um símbolo significativo de progresso da inclusão. Tal representatividade atua como fonte de inspiração e encorajamento para pessoas com deficiência, fortalecendo suas aspirações profissionais. Simultaneamente, colabora para a “naturalização” da inclusão no ambiente de trabalho, desfazendo preconceitos e promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e acessível, o que beneficia pessoas com e sem deficiência.

Atualmente a estrutura para a contratação da pessoa com deficiência obriga empresas com 100 (cem) ou mais empregados, a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção: até 200 empregados (2%); de 201 a 500 (3%); de 501 a 1.000 (4%); de 1.001 em diante (5%). Essa estrutura, porém, não especifica distribuição por níveis hierárquicos, resultando, muitas vezes, na concentração de PcD em cargos de entrada.

Para promover uma inclusão mais equitativa, propõe-se uma segmentação das cotas por nível hierárquico. Desse modo, sugere-se uma nova segmentação das cotas por nível hierárquico. Por exemplo, para empresas com até 200 empregados, propõe-se que pelo menos 1% das vagas sejam destinadas a cargos intermediários ou de alta gestão para PcD. Para empresas maiores, essa porcentagem aumentaria proporcional e progressivamente. Além disso, nas vagas de nível inicial, é importante que estejam estabelecidos critérios claros para promoção e seleção para cargos de maior qualificação de modo que haja real oportunidade de ascensão.

Esta abordagem ultrapassa o escopo de cumprir as cotas legais, para promover a inclusão em todos os níveis da empresa. Ainda, imbuído na ideia de concertação dos setores públicos e privados (item trabalhado no tópico 4.2), o poder público deve atuar de forma complementar, oferecendo cursos de formação e qualificação para pessoas com deficiência para assegurar que estejam aptas a ocupar e prosperar em cargos de maior responsabilidade e complexidade dentro dos interesses da entidade empregadora. Com efeito, a proposta pretende atender às necessidades

legais e ampliá-las para impactar na cultura organizacional e incentivar um ambiente de trabalho diversificado e inclusivo.

5.2.2 Implicações para Empresas e Impacto na Cultura Organizacional

É importante destacar que a implementação de cotas segmentadas por nível hierárquico pode levar a mudanças interessantes no cenário externo à empresa. Isso ocorre porque a adesão à inclusão plural da pessoa com deficiência nos mais distintos níveis hierárquicos traz consigo o reconhecimento quanto à responsabilidade social.

Tal iniciativa merece ser valorizada e publicizada por meio de uma espécie de “selo social e humanitário”, certificado pela Administração Pública à entidade empregadora. Esse reconhecimento público funciona como um incentivo para que mais empresas invistam na inclusão, aumentando a representatividade desse grupo social.

Não se pode olvidar que a abordagem de segmentar cotas por nível hierárquico também tem impacto positivo para as empresas quando transfere ao cliente/consumidor o seu compromisso ético e legal em convergência ao sucesso dos negócios que decorre da contratação de profissionais qualificados.

Com o advento da Lei Brasileira de Inclusão (abordada no tópico 2.2 desta dissertação), reforça-se a descentralização da responsabilidade de promover a inclusão. Em razão disso, para que a empresa possa aprimorar a engrenagem da inclusão plural nos mais diversos níveis hierárquicos o Estado também deve envidar esforços na qualificação desses profissionais. Trata-se de trabalho concertado e coordenado por diferentes atores sociais, cada qual nos seu papel.

Espera-se, portanto, que as empresas estejam abertas à inclusão ampla de pessoas com deficiência, removendo barreiras, sobretudo as atitudinais, para criar um ambiente de trabalho mais produtivo e inclusivo. Paralelamente, o Poder Público atento ao movimento corporativo, deve valorizar publicamente essas empresas e proporcionar qualificações específicas que permitam às pessoas com deficiência concorrerem a vagas em cargos mais elevados, reforçando a eficácia da política de inclusão.

A iniciativa de reservar cargos mais altos para pessoas com deficiência em empresas pode levar a uma mudança estrutural significativa, motivando o Estado a adotar uma postura de parceria, focada no diálogo e não apenas na conduta coercitiva. Inspirada na Administração Pública Dialógica de Fernanda Schuhli Bourges (2023) e nas práticas de boa governança de Martins e

Marini (2014), essa lei visa incorporar esses preceitos, a partir da criação de espaços públicos de discussão – como por exemplo o FIMTPODER, observado na pesquisa empírica – a fim de facilitar o controle das políticas públicas por meio da interação entre as partes envolvidas. Esses fóruns permitiriam ouvir empregadores e empregados bem como todos os envolvidos no processo de inclusão de modo a sanar os desafios emergentes e buscar soluções conjuntas que respeitem, de um lado, a isonomia no trabalho ofertado à pessoa com deficiência e, de outro lado, o princípio da livre iniciativa e o princípio da liberdade de trabalhar destinados ao empregador (tema detalhado no tópico 1.5.2 desta pesquisa).

5.2.3 Estruturação de Políticas de Capacitação Profissional

Para a efetivação da proposta de segmentação das cotas por nível hierárquico, é fundamental estruturar políticas de capacitação profissional voltadas tanto para empregadores quanto para pessoas com deficiência.

Referida capacitação, no contexto da inclusão da pessoa com deficiência, deve ser gerenciada pelo setor público, responsável por desenvolver e acompanhar programas e projetos voltados para inclusão. Isso envolve a coordenação das atividades tanto em órgãos públicos quanto na iniciativa privada.

Como dito, a capacitação deve ser direcionada a dois grupos: o primeiro tem o objetivo de capacitar e melhorar o acolhimento realizado pelas entidades empregadoras, não apenas em relação aos profissionais no setor de recursos humanos, mas também em outras áreas da empresa. Esta iniciativa visa preparar adequadamente o ambiente de trabalho para a inclusão eficaz da pessoa com deficiência, especialmente em cargos de média e alta gerência. Para isso, propõe-se a realização de cursos focados em acessibilidade atitudinal, os quais abordam práticas, atitudes e comportamentos que promovam a percepção do outro sem preconceitos, estigmas, estereótipos ou capacitismo.

Importa salientar que os cursos de capacitação propostos devem ser fruto, ainda, da colaboração de diversos setores compreendidos no Poder Público, o que envolve órgão como a Superintendência de Direito à Pessoa com Deficiência ou Mobilidade Reduzida do Município de Goiânia, a Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Assembleia Legislativa de Goiás (ALEGO), além de Secretarias Temáticas e outros órgãos estatais relevantes.

Essa parceria interinstitucional visa assegurar a elasticidade e a abrangência dos programas de capacitação e com isso, fortalecê-lo.

Cita-se como exemplo da mencionada iniciativa o Centro de Capacitação de Profissionais da Educação e de Atendimento às Pessoas com Surdez, uma parceria entre o Ministério da Educação e Cultura (MEC) e a Secretaria Estadual da Educação e Cultura (SEDUC), por meio da Superintendência de Atenção Especializada (SUAE), através da Gerência de Educação Especial (GEE⁹). O referido centro é dedicado ao atendimento e formação de profissionais na área da surdez, oferecendo serviços a estudantes surdos, cegos, surdos-cegos e outros com deficiências associadas, além de suporte a seus familiares. Embora, nesse caso, o foco principal seja a educação, este modelo pode ser adaptado para a capacitação da equipe de entidades empregadoras desenvolvendo a consciência e a habilidade para a inclusão.

Outro exemplo pode ser extraído da iniciativa da Diretoria de Acompanhamento e Desenvolvimento de Pessoas (DAD/PROPESSOAS) que também promoveu uma capacitação similar ao abrir inscrições para o curso “Capacitação em atendimento às pessoas com deficiência no laboratório de acessibilidade informacional (LAI) da Biblioteca Central” na Universidade Federal de Goiás, em 2023¹⁰.

Embora os exemplos citados não estejam diretamente ligados à capacitação profissional para o trabalho, eles fornecem modelos inspiradores para a formação dentro das entidades empregadoras. Essas iniciativas podem ser adaptadas para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, oferecendo uma abordagem eficaz para a capacitação e sensibilização de empregadores e colaboradores, alinhando-se com a meta de criar locais de trabalho acessíveis e livre de preconceitos para pessoas com deficiência.

Em segundo lugar, e de forma concomitante, é imprescindível também desenvolver políticas de capacitação direcionadas às pessoas com deficiência, preparando-as para ocupar posições de todos os níveis de responsabilidade dentro das empresas. A capacitação é essencial para enfrentar o argumento frequentemente utilizado pelas empresas sobre a falta de candidatos com deficiência qualificados para posições específicas da vaga em oferta.

Conforme abordado nos capítulos anteriores, a inclusão no mercado de trabalho requer uma “escuta ativa” por parte do Poder Público. Não se deve ignorar a dificuldade das empresas em

⁹ <https://casgoiania.com.br/>

¹⁰ <https://propessoas.ufg.br/n/171883-capacitacao-em-atendimento-as-pessoas-com-deficiencia-no-laboratorio-de-acessibilidade-informacional-lai-da-biblioteca-central>

encontrar profissionais capacitados, porém também não é aceitável que essa situação permaneça sem solução. Em razão disso, sugere-se que sejam empreendidos esforços conjuntos e proativos para qualificar e integrar pessoas com deficiência em todos os níveis organizacionais.

Cumprir destacar que a proposta desta pesquisa não se limita à capacitação profissional genérica, mas enfatiza a relevância dos fóruns e espaços públicos de diálogo em que o Poder Público possa ouvir as dificuldades levantadas pelas empresas empregadoras e pela própria pessoa com deficiência. Isso porque, para oferecer uma formação adequada, inclusive para posições de alto nível hierárquico, é indispensável compreender as necessidades específicas das empresas, otimizando o impacto do anteprojeto de lei, ora proposto.

Essa estratégia busca enfrentar a justificativa das empresas sobre a falta de qualificação de pessoas com deficiência, frequentemente aceita pelo judiciário trabalhista devido ao ônus desproporcional imposto às empresas (abordado no tópico 1.5.2), quando não encontram candidatos habilitados, apesar dos esforços em divulgar as vagas. Nesse sentido, a capacitação específica e a colaboração entre Estado e empresas pretendem garantir, sobretudo, a efetividade da legislação de cotas em vigor, assegurando que as empresas tenham acesso a profissionais com deficiência devidamente qualificados para os cargos disponíveis ao tempo em que a fomenta-se a cultura inclusiva.

Somado a isso, a pesquisa empírica verificou que o processo de fiscalização do MPT em relação às contratações de pessoas com deficiência pelas empresas tende à morosidade, especialmente no que se refere à verificação das tentativas das empresas de recrutar esses profissionais. Foi observado que há uma demora significativa no processo de fiscalização em relação às efetivas buscas de candidatos com deficiência perpetrados pela empresa em instituições como a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). Essa aferição pelo MPT se dá, em regra, pelo encaminhamento de ofícios a cada uma das entidades envolvidas no processo de capacitação profissional da pessoa com deficiência. Contudo, esse procedimento revela-se lento e por isso prejudicial, visto que acaba postergando a resolução final que é o efetivo cumprimento das cotas.

Com efeito, a dificuldade na identificação de pessoas com deficiência para contratação nas empresas é agravada pela ausência de registro centralizado de candidatos interessados e aptos para o mercado de trabalho. A pesquisa bibliográfica apoiada pelas análises empíricas aponta que o

sistema atual, frequentemente se limita a anúncios em veículos de comunicação, o que se mostra ineficiente.

Desse modo, a criação de um banco de dados ou órgão centralizador dessas informações poderia agilizar a conexão entre candidatos qualificados e oferta de vagas pelas empresas, reduzindo a necessidade de judicialização e sanções, medidas mais lentas e onerosas para o Estado. Em virtude disso, a comunicação efetiva entre os setores público e privado é fundamental para viabilizar o processo de inclusão.

Propõe-se, por conseguinte, que o próprio sistema de capacitação, desenvolvido para subsidiar política de inclusão segmentada por níveis hierárquicos, possa ser otimizado para centralizar informações. Isso permitiria uma eficiente conexão entre a necessidade das empresas e a disponibilidade de profissionais com deficiência já qualificados. Tal centralização não só agilizaria o processo de contratação e fiscalização, mas também fortaleceria a eficácia da política de inclusão, facilitando a correspondência entre as vagas disponíveis e os candidatos apropriados.

Por fim, entende-se que a implementação eficaz das políticas de capacitação para pessoas com deficiência, como parte do projeto de segmentação das cotas por nível hierárquico, é fortemente beneficiada por outras parcerias público-privadas, a exemplo da colaboração com instituições do sistema “S” – como Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC). Existem ainda os seguintes: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e Serviço Social de Transporte (SEST) (Almeida, 2021).

Referidas entidades possuem expertise e recursos para o oferecimento cursos e treinamentos especializados, o que contribui significativamente para na preparação do trabalhador com deficiência para assumir posições de responsabilidade e liderança.

Quando se trata de treinamento e capacitação de PcD no mercado de trabalho, essas instituições desempenham um papel de destacada. Elas geralmente oferecem programas de treinamento e qualificação profissional adaptados às necessidades específicas das PcD, o que pode incluir cursos direcionados desenvolvimento de habilidades técnicas, sociais e emocionais, visando aumentar a empregabilidade e a inclusão no mercado de trabalho (Lima; Capelle, 2013).

Ademais, tais instituições colaboram com empresas e órgãos governamentais para criar programas personalizados que atendam às demandas específicas de inclusão e acessibilidade. Ao

oferecer treinamentos especializados, adaptações no ambiente de trabalho e conscientização sobre a importância da diversidade, as instituições do sistema “S” contribuem para a construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e equitativo.

É notório, portanto, que as ações vigentes, por si só, não têm sido suficientes no que concerne à inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiências nos mais diversos níveis hierárquicos de trabalho de uma empresa. Por conseguinte, a seção subsequente apresenta uma proposta para o texto de um Anteprojeto de Lei visando não apenas aprimorar, mas também assegurar que a reserva de cotas para pessoas com deficiência esteja alinhada à qualificação desses indivíduos, promovendo assim seu desenvolvimento profissional de maneira que beneficie tanto a entidade empregadora quanto a dignidade da pessoa envolvida.

5.3 Proposta de Texto do Anteprojeto de Lei

Nesta seção será apresentada a proposta de texto do anteprojeto de lei, sugerindo a ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico.

5.3.1 Anteprojeto de Lei: Ampliação do Sistema de Cotas por Nível Hierárquico

Esta seção expõe os artigos do anteprojeto de lei, propondo a ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico. Passa-se à transcrição do teor do anteprojeto em sua íntegra:

PROJETO DE LEI Nº ____, DE 2024

Da Sra. Dyeire Nayara Garcia Manjela

Dispõe sobre a ampliação do sistema de cotas para a inclusão de pessoas com deficiência em empresas privadas e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Esta lei dispõe sobre a ampliação do sistema de cotas para pessoas com deficiência, propondo a segmentação das cotas por nível hierárquico nas empresas privadas, e aprimoramento ao processo de reserva de vagas de que trata o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 2º. As empresas com 100 ou mais empregados deverão preencher vagas destinadas a pessoas com deficiência em todos os níveis hierárquicos (inicial, intermediário e de liderança), respeitando a estrutura organizacional e a qualificação do candidato. A proporção das vagas será distribuída conforme o número total de empregados, seguindo a escala progressiva estabelecida.

CAPÍTULO I – DA DISTRIBUIÇÃO PROPORCIONAL DAS VAGAS POR NÍVEL HIERÁRQUICO

Art. 3º. A distribuição das vagas destinadas a pessoas com deficiência, em conformidade com o estabelecido pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para empresas que possuam 100 ou mais empregados, será realizada de forma a garantir uma inclusão efetiva e representativa em todos os níveis hierárquicos, conforme disposto a seguir:

I - Para empresas com até 200 empregados: será reservado um percentual de 2% do total de vagas, assegurando que, no mínimo, 1% dessas vagas seja destinado a cargos de nível intermediário ou de liderança;

II - Para empresas com 201 a 500 empregados: será reservado um percentual de 3% do total de vagas, assegurando que, no mínimo, 1,5% dessas vagas sejam para posições de nível intermediário ou de liderança;

III - Para empresas com 501 a 1.000 empregados: será destinado um percentual de 4% do total de vagas, assegurando que, no mínimo, 2% dessas vagas sejam alocadas a cargos de nível intermediário ou de liderança;

IV - Para empresas com mais de 1.001 empregados: será aplicado um percentual de 5% do total de vagas, assegurando que, no mínimo, 2,5% dessas vagas sejam preenchidas em funções de nível intermediário ou de liderança.

Parágrafo único. Para fins desta Lei, consideram-se cargos de nível intermediário ou de liderança aqueles que envolvem responsabilidades gerenciais, supervisão de equipes, tomada de decisões estratégicas ou outras funções que exijam um nível de autonomia e responsabilidade acima da média operacional.

CAPÍTULO II – DA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Art. 4º. O Estado fomentará parcerias público-privadas, incluindo universidades e outras entidades educacionais, com o intuito de oferecer cursos de capacitação que visem à qualificação profissional de pessoas com deficiência para atuação em diversos níveis hierárquicos.

Art. 5º. As empresas deverão definir critérios transparentes e objetivos para a progressão de carreira, facilitando a verificação do acesso a posições superiores por parte das pessoas com deficiência contratadas.

CAPÍTULO III – DA CONSCIENTIZAÇÃO E INFORMAÇÃO

Art. 6º. O Estado desenvolverá parcerias com instituições de ensino, especialmente no nível médio, para promover a conscientização e formação de adolescentes com deficiência sobre seus direitos e as oportunidades, incluindo a possibilidade de acesso a posições de maior relevância hierárquica dentro do quadro de funcionários de uma empresa. Essas iniciativas incluirão:

I - A implementação de programas de mentoria e estágio, em parceria com empresas e instituições públicas, destinados a estudantes com deficiência, visando oferecer experiências práticas no ambiente de trabalho e facilitar a inclusão nos mais diferentes níveis de trabalho.

II - A organização de fóruns de discussão, conferências e painéis que reúnam estudantes com deficiência, especialistas em inclusão, representantes empresariais e autoridades governamentais, para discutir desafios e identificar soluções práticas para a inclusão efetiva no trabalho e maior acessibilidade.

Art. 7º. Será incentivada a criação de redes de apoio que conectem alunos com deficiência a profissionais já inseridos no mercado de trabalho, para troca de experiências, orientação profissional por meio de:

I - Implementação de uma plataforma digital que facilite o encontro entre mentores voluntários e estudantes com deficiência, oferecendo um espaço seguro para troca de informações, dúvidas e experiências profissionais.

II - Organização de eventos de networking que promovam o encontro entre jovens com deficiência e potenciais empregadores, visando a aumentar a visibilidade desses jovens no mercado de trabalho.

CAPÍTULO IV – DO RECONHECIMENTO DAS EMPRESAS

Art. 8º. As empresas que efetivamente cumprirem as cotas segmentadas por nível hierárquico serão reconhecidas por sua responsabilidade social, recebendo um selo de reconhecimento público.

I - O selo de reconhecimento público será concedido após uma avaliação conduzida por um comitê interdisciplinar, composto por representantes do governo, de organizações não governamentais atuantes na defesa dos direitos das pessoas com deficiência, e do setor privado.

II - A avaliação para a concessão do selo considerará critérios como:

- a) A proporção de pessoas com deficiência inseridas em cargos de liderança e intermediários;
- b) A implementação de programas de capacitação específicos para pessoas com deficiência;
- c) A existência de políticas claras de progressão de carreira para pessoas com deficiência;
- d) Ações de conscientização e combate ao preconceito no ambiente de trabalho.

III - O processo de avaliação será conduzido anualmente, e o selo terá validade de dois anos, necessitando de reavaliação para sua renovação.

IV - Será estabelecido um portal eletrônico para a divulgação das empresas reconhecidas, incluindo informações sobre suas práticas de inclusão e depoimentos de pessoas com deficiência beneficiadas.

V - Empresas que receberem o selo e posteriormente forem encontradas em violação das normas de inclusão de pessoas com deficiência terão o selo revogado imediatamente e estarão sujeitas a penalidades legais aplicáveis.

CAPÍTULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 8º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo avaliar a eficácia da implementação e articulação de políticas públicas voltadas para a inclusão de pessoas com deficiência, em empresas privadas em Goiânia, com ênfase na atuação do Ministério Público do Trabalho nesse processo.

Como exposto no primeiro capítulo dessa pesquisa, a discriminação contra pessoas com deficiência é um fenômeno histórico no Brasil, o que criou barreiras significativas ao acesso desse grupo a direitos e liberdades fundamentais. Quando se fala em inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, de forma digna e saudável, o desafio é ainda mais complexo, visto que demanda mudanças estruturais em direção ao fomento de práticas inclusivas efetivas.

Conforme discutido no segundo capítulo deste estudo, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência bem como a Lei Brasileira de Inclusão, fortaleceu e encorajou os indivíduos com deficiência a buscarem oportunidades de emprego em igualdade de condições. No entanto, observa-se que a persistência de barreiras como a falta de acessibilidade e o preconceito ainda se apresentam como obstáculos à plena inclusão do trabalhador com deficiência.

No contexto brasileiro, a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é primordialmente orientada pelo artigo 93 da Lei 8.213/91, que estabelece cotas mínimas de contratação por empresas com mais de cem funcionários. O dispositivo legal visa não apenas implementar o paradigma de inclusão, mas também a fornecer critérios claros para a fiscalização e a garantia desse direito.

No entanto, a análise desenvolvida no terceiro capítulo deste trabalho, influenciada tanto pela revisão bibliográfica quanto pesquisa empírica revela lacunas significativas que comprometem a efetiva inclusão. A investigação empregou abordagem quanti-qualitativa, seguindo o método de estudo de caso de Robert K. Yin (1989), e focou no município de Goiânia entre 2012 e 2022, examinando a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Embora os resultados do estudo de caso não possam ser generalizados, eles permitem inferir sobre os desafios enfrentados, indicando que, frequentemente, as empresas cumprem as cotas mínimas de contratação apenas sob pressão judicial. Esta constatação sublinha a necessidade de aprimoramento das políticas públicas e estratégias de inclusão, para assegurar que a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho transcenda o cumprimento de obrigações legais mínimas e se traduza em uma prática consciente e continuada.

Neste contexto, alguns dos dados coletados na pesquisa empírica se destacam pelo direcionamento que oferecem quanto aos desafios relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A análise dos processos e procedimentos da 18ª Procuradoria Regional do MPT, ao longo de uma década, apontaram que Goiânia, lidera o *ranking* estadual de processos de acompanhamento judicial (PAJ), sob a supervisão do Ministério Público do Trabalho, o que indica uma tendência de que muitos casos administrativos evoluem para o judiciário.

Este fenômeno sugere que o cumprimento das diretrizes de inclusão da pessoa com deficiência, muitas vezes, depende das sanções legais aplicada judicialmente. Constatou-se, ainda, que quase metade (44,44%) dos acordos firmados entre as empresas e o Ministério Público do Trabalho (TAC) não são cumpridos, ao passo que mais da metade dos procedimentos examinados (50,33%) são inquéritos civis, resultantes de denúncias que demandaram investigações aprofundadas, ou seja, denúncias que, de fato, possuíam fundamento, apontando falhas na inclusão da pessoa com deficiência nas empresas do setor privado em Goiânia.

Além disso, denota-se a preferência por contratar pessoa com deficiência que, em tese, requerem menos adaptações, com 58% das contratações focadas em deficiências físicas, contrastando com menores índices para outros tipos de deficiência.

Com a pesquisa, pode-se observar, também, que desde 2019, e sobretudo, em 2022, houve uma mudança no cenário sancionatório dessas empresas, marcada pelo esforço do MPT em buscar soluções colaborativas. Desse modo, entidades como o FIMTPODER, a ANEA, sindicatos, ONGs, empresas privadas, bem como as próprias pessoas com deficiência, começaram a se mobilizar para discutir e fomentar o engajamento nas políticas de inclusão. Essas discussões culminaram em iniciativas promissoras, como a adoção da metodologia de Emprego Apoiado (Projeto de Lei 2190/2019), já em implementação em estados como São Paulo. Desse modo, entende-se que tais medidas colaborativas e amplamente discutidas se apresentam como resposta promissora para encontrar a melhor estratégia de concretizar a inclusão.

Conforme explorado no quarto capítulo, o Emprego Apoiado emerge como uma estratégia eficaz para facilitar a inserção e manutenção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades de emprego competitivo para aqueles que enfrentam barreiras significativas para o emprego convencional.

Essa abordagem não apenas promove a inclusão efetiva, mas também reflete um avanço no compromisso social com a diversidade e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

Referida metodologia pode contribuir para a efetividade da lei de cotas vigente, proporcionando um suporte mais abrangente e personalizado aos trabalhadores com deficiência.

Verificou-se que o Emprego Apoiado começa com uma avaliação detalhada das habilidades, interesses e necessidades de cada pessoa com deficiência, o que ajuda a identificar as competências específicas do indivíduo, facilitando a correspondência com oportunidades de emprego adequadas. Assim, com base nessa avaliação, o consultor do emprego apoiado pode incluir adaptações no ambiente de trabalho, treinamento personalizado, ou outras formas de apoio, dependendo das necessidades do caso concreto. O interessante dessa metodologia é que o suporte não se encerra no momento da contratação, visto que o consultor fornece acompanhamento contínuo para ajustar os interesses dos envolvidos conforme necessário ao longo do tempo.

É por esse motivo que a iniciativa do MPT e do FIMTPODER em promover a formação de consultores de emprego apoiado em Goiânia, buscou iniciar um programa de treinamento e formação de consultores do emprego apoiado, envolvendo diretamente funcionários das empresas comprometidas com o cumprimento legal das cotas. A estratégia adotada tem a intenção de construir práticas inclusivas como um valor fundamental dentro das próprias empresas, de modo que a inclusão não seja vista apenas para atender às exigências legais, mas possa ser percebida como um elemento da identidade corporativa, beneficiando não só os indivíduos diretamente envolvidos, mas também a comunidade empresarial e a sociedade.

Compreendeu-se, portanto, que ao adotar a metodologia do Emprego Apoiado em conjunto com as cotas para pessoas com deficiência, as empresas podem maximizar a eficácia dessas políticas, promovendo uma inclusão mais efetiva e sustentável no mercado de trabalho.

Também foi objeto de análise as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência na obtenção de empregos formais, de modo que, muitas vezes, são levadas ao trabalho informal, sem a garantia das leis trabalhistas. Identificou-se, ainda, que algumas dessas pessoas acabam em situações de marginalização e vulnerabilidade social, incluindo aquelas que vivem nas ruas. Uma estratégia de enfrentamento é facilitar o acesso à educação inclusiva e a oportunidades de qualificação profissional, essenciais para ingressar, permanecer e prosperar no trabalho.

Para alterar essa realidade, não se pode ignorar a implementação de medidas antecedentes e concomitantes como o incentivo à educação inclusiva e a criação de programas que visem a qualificação e capacitação da pessoa com deficiência ao trabalho. Isso porque, a responsabilidade pela inclusão não deve recair exclusivamente sobre as empresas. De acordo com os princípios

estabelecidos tanto pela CDPD quanto pela LBI, a responsabilidade da inclusão deve ser compartilhada, envolvendo não apenas as corporações, mas também o Estado e a sociedade.

Certamente, observa-se que há pessoas com deficiência empregadas em diversos cargos e funções no mercado de trabalho. Contudo, quando comparado ao total de brasileiros com deficiência em idade produtiva, esse número é significativamente reduzido. Isso revela a necessidade de reconfigurar os cursos e programas disponíveis, identificando e construindo pontos de mutação para uma acessibilidade ampliada e ao mesmo tempo, oportunizando o acesso amplo da pessoa com deficiência aos mais variados cargos disponíveis em uma empresa.

Nesse sentido, ao que tudo indica, o texto do anteprojeto sugerido nesta pesquisa, que propõe a ampliação do sistema de cotas por nível hierárquico, em muito pode contribuir.

É possível, inclusive, fazer algumas suposições sobre os impactos e os benefícios esperados com a implementação do projeto de lei proposto. A título de exemplificação, indica-se o setor industrial: a capacitação fornecida por este projeto de lei facilitaria não apenas a formação básica, mas também a obtenção de graus superiores e formações técnicas especializadas para que o trabalhador com deficiência possa progredir na carreira ou concorrer a cargos de maior hierarquia.

Tal iniciativa merece, inclusive, ser valorizada e publicizada por meio de uma espécie de “selo social e humanitário”, certificado pela Administração Pública à entidade empregadora. Esse reconhecimento público funciona como um incentivo para que mais empresas invistam na inclusão, aumentando a representatividade desse grupo social.

Nessa perspectiva, instituições pertencentes ao sistema “S” podem se tornar parceiras no atendimento às demandas das empresas, oferecendo atividades voltadas à qualificação profissional de pessoas com deficiência e investindo na atualização e formação de profissionais.

A ideia do anteprojeto de lei é potencializar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assegurando que tenham as competências necessárias para contribuir significativamente em diversos níveis hierárquicos dentro de uma empresa. Essa segmentação das cotas não só promove a inclusão em diversas posições, mas também combate estereótipos, demonstrando que pessoas com deficiência podem ocupar cargos de chefia e liderança.

Em vista do exposto, fica evidente que existem diversas estratégias eficazes para promover a inclusão, que transcendem a simples aplicação de sanções legais. No entanto, a implementação bem-sucedida dessas estratégias requer um esforço colaborativo e persistente de todos os envolvidos: o Estado, as empresas, as pessoas com deficiência e a sociedade.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. (Teoria & direito público).
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2018.
- ANDRADE, Layanna Maria Santiago. **Acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mediante cotas**. Universidade Federal de Sergipe, 2014. 197 p. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/4359/1/LAYANNA_MARIA_SANTIAGO_ANDRADE.pdf. Acesso em: 9 jun. 2023.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. **Temas em Psicologia**, v. 3, n. 2, p. 63–70, 1995. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v3n2/v3n2a08.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2023.
- ARAUJO, Luiz Alberto David; COSTA, Waldir Macieira da. O Estatuto da Pessoa com Deficiência-EPCD (Lei 13.146, de 06.07. 2015): algumas novidades. **Revista dos Tribunais Online**, p. 65–80, 2015. Disponível em: <https://escolasuperior.mppr.mp.br/arquivos/File/Marina/deficiencia6.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2023.
- ARAUJO, Luiz Albeto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4. ed. Brasília, 2011. Disponível em: <https://www.unijales.edu.br/library/downebook/id:776>. Acesso em: 28 mai. 2023.
- ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução: Roberto Raposo. 10. ed. Rio de Janeiro: Forence Universitária, 2007. 174 p. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1130009/mod_resource/content/1/A%20condi%C3%A7%C3%A3o%20humana-%20Hannah%20Arendt.pdf. Acesso em: 30 abr. 2023.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça**. São Paulo: LTr, 2017.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no pós-positivismo jurídico: Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, 2014.
- BARACAT, Eduardo Milleo. **Trabalho da Pessoa com Deficiência: Estudo sobre a Exclusão e Inclusão Social**. Curitiba: Juruá, 2020.
- BARACAT, Eduardo Milléo; GRANDE, Elisa de Mattos Leão Prigol. Função social da empresa para reabilitação e readaptação dos trabalhadores com deficiência, em razão de acidente de trabalho. In: ROCHA, Claudio Janotti da (et al.). **Proteção à saúde e segurança do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 94.

BARBOZA, Heloisa Helena; ALMEIDA JR, Vitor de Azevedo. A capacidade civil à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de Menezes (Org.). **Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas**. Rio de Janeiro: Processo, 2016, p. 295.

BEGALLI, Ana Silvia Marcatto. **A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: O papel do Estado e das Empresas**: Dissertação de Mestrado em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas, Minas Gerais, 2012. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/conteudo/dissertacoes/33e8ef8d6a9b436754e8f1b676113ac4.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2023.

BORGES, Jorge. **Política da Pessoa com Deficiência no Brasil**: Percorrendo o Labirinto, 2018, p. 301-303. Disponível em: [https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/193717/BORGES%20Jorge%20Amaro%20de%20Souza%202018%20\(tese\)%20UFRGS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/193717/BORGES%20Jorge%20Amaro%20de%20Souza%202018%20(tese)%20UFRGS.pdf?sequence=1). Acesso em: 20 fev. 2023.

BOURGES, Fernanda Schuhli. **Administração Pública dialógica**: em busca da concretização isonômica de direitos fundamentais sociais. 2018a. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/6559/655969795002/html/#fn107>. Acesso em: 20 fev. 2023.

BOURGES, Fernanda Schuhli. Vista de Administração Pública dialógica: em busca da concretização isonômica de direitos fundamentais sociais. **Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo**, v. 5, n. 1, p. 29–53, 2018b. Disponível em: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/Redoeda/article/view/9097/12556>. Acesso em: 1 jul. 2023.

BRANDÃO, Cláudio. **A reforma trabalhista e o sistema de cotas de emprego das pessoas com deficiência**: análise comparativa dos impactos no Brasil e em Portugal à luz da Convenção da ONU sobre o Direito das Pessoas com Deficiência. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fevereiro 2024.

BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de outubro de 1989**. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 26 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Convenção da Guatemala. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 10 fevereiro 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 22 mai. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 12, 1978**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1970-1979/emendaconstitucional-12-17-outubro-1978-366956-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 2 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 20 fev. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça – STJ. **Súmula nº 377**. 2009. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista_eletronica/stj-revista-sumulas-2013_34_capSumula377.pdf. Acesso em: 20 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – TRT. 18ª região. **Processo TRT - ROT-0010544-94.2022.5.18.0181**. 2023. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23042714475576700000022893215>. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. 3ª Turma. **AIRR: 101132220185030180**. Relator: Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira. Data de Julgamento: 12/02/2020. Data de Publicação: 14/02/2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1522976376>. Acesso em: 10 fevereiro 2024.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Fundamentos para uma Teoria Jurídica das Políticas Públicas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **O conceito de política pública em direito**. São Paulo: Saraiva, 2021.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 560–573, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/LfchWwFbWSz93mg6sjzmQVy/>. Acesso em: 1 jul. 2023.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CASTEL, Robert. **As Metamorfoses da questão social: Uma crônica do salário**. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.

CHARLTON, James I. **Nothing about us without us: Disability oppression and empowerment**. 3. ed. Berkeley, California: University of California Press, 2004.

COCCO, Giuseppe. **Trabalho e cidadania: produção e direitos na era da globalização**. São Paulo: Cortez, 2012.

COELHO, Diva Safe; COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; DINIZ, Ricardo Martins Spindola. **Direitos Fundamentais, Dignidade Humana e Jurisdição Constitucional entre Laudatórias e Inefetividades:** paradoxos da experiência constitucional e sua autodescrição crítica no Brasil, p. 59-87, 2019. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/14559>. Acesso em: 20 fev. 2023.

COELHO, Saulo de Oliveira Pinto. Porque o Brasil Fracassa: uma interpretação das teses de Acemoglu e Robinson na perspectiva das políticas públicas e do constitucionalismo crítico. **Singular – Sociais e Humanidades**. Palmas, TO, ano 3, v.1, n.4, jan./jul., 2023.

COELHO, Saulo de Oliveira Pinto; BITENCOURT, Caroline Muller; LOLLI, Eduardo Henrique. Políticas públicas e constitucionalismo contemporâneo crítico: sistematizações para subsidiar análises em Direito e políticas públicas. **Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos**, v. 43, n. 90, p. 1–54, 2022.

COELHO, Saulo de Oliveira; ASSIS, Alline Neves de. Um constitucionalismo do espetáculo? Espetacularização das políticas públicas e ineficiência do controle jurídico-constitucional. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, v. 115, p. 541–584, 2017. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/view/535>. Acesso em: 28 jan. 2023.

COHEN, Fernanda; MULTEDO, Renata Vilela. Medidas efetivas e apropriadas: uma proposta de interpretação sistemática do Estatuto da Pessoa com Deficiência. In: BARBOZA, Heloisa Helena; MENDONÇA, Bruna; ALMEIDA JR. (Coord.). **O Código Civil e o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Rio de Janeiro: Processo, 2017, p. 218-235.

COPPETE, Maria Conceição; FLEURI, Reinaldo Matias; STOLTZ, Tânia. Educação para a Diversidade numa perspectiva intercultural. **Revista Pedagógica Unochapecó**, Ano 15, n. 28, v. 1, jan./jun., 2012.

DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. **Políticas Públicas e Direito: A inclusão da Pessoa com Deficiência**. Curitiba: Juruá, 2016.

DESTRO, Carla Roberta Ferreira. **Pessoa Com Deficiência: Direito à Acessibilidade, Cidadania e Inclusão à Luz da Teoria do Reconhecimento de Axel Honneth**. Curitiba: Juruá Editora, 2020.

DEL CONT, Valdeir. Francis Galton: eugenia e hereditariedade. **Scientiae Studia**, v. 6, n. 2, p. 201–218, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ss/a/nCZxGgFHn8MVtq8C9kVC Pwb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 mai. 2023.

DIAZ, Antonio Leon. **Historia de las deficiencias**. Madrid: Escuela Libre, 1995. Disponível em: <http://sid.usal.es/docs/F8/8.1-5051/librohistoriadelasdeficiencias.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2023.

DINIZ, Débora. Modelo social da deficiência: a crítica feminista. **Letras Livres**, p. 1–8, 2003. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/15250/1/ARTIGO_ModeloSocialDeficiencia.pdf. Acesso em: 18 mai. 2023.

FACCHINI, Regina; CARMO, Íris Nery do; LIMA, Stephanie Pereira. Movimentos feminista, negro e LGBTI no Brasil: sujeitos, teias e enquadramentos. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 41, e230408, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-7330202000102005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 fevereiro 2024.

FARO, Julio Pinheiro. Nada sobre nós sem nós: Uma Análise sobre Inclusão Social pelo Trabalho — A Convenção n. 159 da OIT e a Convenção n. 159 da OIT e a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. In: COLNAGO, L. D. M. R.; ALVARENGA, R. Z. (Org.). **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2013. p. 179–191.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das Pessoas com Deficiência: Garantia de Igualdade na Diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Ed.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, Glauber Salomão (Orgs.) **Direito à diversidade**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 108.

FERREIRA, Luciana Carvalho de Mesquita; RAIS, Luciano Aversani. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, [S.l.], v. 18, n. 59, p. 108-124, junho, 2016. Disponível em: <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/2769>. Acesso em: 10 fevereiro 2024.

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.

FRANCELIN, Madalena Aparecida Silva; MOTTI, Telma Flores Genaro; MORITA, Ione. As implicações sociais da deficiência auditiva adquirida em adultos. **Saúde e Sociedade**, v. 19, p. 180–192, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/4vSnT68rvdwjPq5vj8wGBrj/> Acesso em: 28 jun. 2023.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho Educação e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 165–187, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjNpVsGsJYVS93DCkYbg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 jun. 2023.

GOMES, Daniela Vasconcellos. Função Social do Contrato e da Empresa: aspectos jurídicos da responsabilidade social empresarial nas relações de consumo. **Desenvolvimento em Questão**, v. 4, p. 127–152, 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/752/75240706.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2023.

GROENINGA, Giselle Câmara. **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Comentários aos artigos**. 3. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007. Disponível em: http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2020/04/01_Livro_-2_-reserva_-ultimaversao.pdf. Acesso em: 25 jun. 2023.

HABERMAS, Jurgen. **A inclusão do outro**: Estudos de Teoria Política. Tradução: Denilson Luís Werle. São Paulo: Unesp, 2018.

HAIDER, Asad. **Armadilhas da identidade**: raça e classe nos dias de hoje. São Paulo: Veneta, 2019.

HOLMES, Stephen; CASS, R. Sustain. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. São Paulo: WMF-Martins fontes, 2019

KREWER, Jair Vanderlei. **A pessoa com deficiência sob a tutela penal**: um estudo sobre o tratamento do apenado com deficiência no sistema carcerário brasileiro. 276 f. 2019. Dissertação (Mestrado em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios). Brasília, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, 2019. Disponível em: https://www.iesb.br/content/uploads/2021/08/catedra_dissertacao_jair-krewer.pdf. Acesso em: 9 jun. 2023.

KRZNARIC, Roman. **O poder da empatia**: a arte de se colocar no lugar do outro para transformar o mundo. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Zahar, 2015. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=5xLUDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=O+poder+da+empatia:+a+arte+de+se+colocar+no+lugar+do+outro+para+transformar+o+mundo&ots=5bpqOWa4EG&sig=TL2fSNjUAiZucpIvddztrMycKk&redir_esc=y#v=onepage&q=O%20poder%20da%20empatia%3A%20a%20arte%20de%20se%20colocar%20no%20lugar%20do%20outro%20para%20transformar%20o%20mundo&f=false. Acesso em: 9 jun. 2023.

LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência**. 279 f. 2008. Doutorado (Direito das Relações Internacionais). São Paulo, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/bitstream/handle/8184/1/Carla%20Reita%20Faria%20Leal.pdf>. Acesso em: 9 jun. 2023.

LEITE, Fernanda Menezes. **Mercado de Trabalho e Pessoa com Deficiência**: desafios à inclusão. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

LEMONS, Else; SALVATORI, Patricia (orgs.). **Comunicação, diversidades e organizações: pensamento e ação**. [recurso eletrônico]. São Paulo: Abrapcorp, 2019. Disponível em http://portal.abrapcorp.org.br/wp-content/uploads/2019/05/1_abrapcorp_comunicacao_diversidades_organizacoes.pdf. Acesso em: 10 fevereiro 2024.

LIMA, Michelle Pinto; CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. Educação Profissional de Pessoas com Deficiência: adaptações para a acessibilidade. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 31, n. 3, 1065-1098, set./dez., 2013.

LIMA, Isabel; PINTO, Isabela; PEREIRA, Silvia (ed.). **Políticas públicas e pessoa com deficiência: direitos humanos, família e saúde**: Editora da Universidade Federal da Bahia (EDUFBA) em parceria com Scientific Electronic Library Online (SciELO), 2011.

LOPES, Alice Casimiro; MACEDO, Elizabeth. **Teorias de Currículo**. São Paulo: Cortez, 2011.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência à Luz da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, de 2006 e do Estatuto das Pessoas com Deficiência Lei n. 13.146, de 6 de Julho de 2015**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

LORENTZ, Lutiana Nacur. As pessoas com deficiência e sua inserção jurídica no Brasil: da estruturação e avanço da onda inclusiva deflagrada pela Constituição de 1988 aos desafios regressivos despontados com a reforma trabalhista de 2017. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 5, n. 3, p. 192–225, 2019. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/as-pessoas-com-deficiencia-844654885>. Acesso em: 24 abr. 2023.

LORETO, Luis Carlos. **Capacitismo. O que é isso?** Independently Published, 2021. Disponível em: <https://www.amazon.com.br/CAPACITISMO-ISSO-Luiz-Carlos-Loreto-ebook/dp/B092Z32PSN>. Acesso em: 24 abr. 2023.

MAIA, Maurício. Novo conceito da pessoa com deficiência e proibição do retrocesso. **Revista da AGU**, 2013. Disponível em: https://pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf. Acesso em: 22 mai. 2023.

MARIANO, Marcelo. FIMTPODER comemora dez anos de atuação com lançamento do Projeto Emprego Apoiado. **Diário de Goiás Comunicação Ltda**, 24.06.2022. Disponível em: <https://diariodegoias.com.br/fimtpoder-comemora-dez-anos-de-atuacao-com-lancamento-do-projeto-emprego-apoiado/232515/>. Acesso em: 20 fev. 2023.

MARTINS-COSTA, Judith. **A Boa-fé no Direito Privado**. São Paulo: RT, 1999.

MATOS, Naira Roberta Vicente de. **Uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. Curitiba: Appris, 2017.

MOREIRA, António José. O deficiente do trabalho: considerações gerais de enquadramento. **Direito e Justiça**, v. 1, p. 275–293, 2015. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/direitojustica/article/view/9923>. Acesso em: 12 Fevereiro 2024.

NUSSBAUM, Martha. **Sem fins lucrativos**: por que a democracia precisa das humanidades: Tradução de Fernando Santos. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2015.

OLIVEIRA, Ludmilla Cavarzere de; CAVALLI, Valquiria Trovão; GUIDUGLI, Sidival Tadeu. Política Pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. **Planejamento e políticas públicas**, n. 48, p. 107–147, 2017. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8003/1/ppp_n48_pol%c3%adtica.pdf. Acesso em: 27 jun. 2023.

OPUSZKA, Paulo Ricardo; LIMA, Manuela Godoi Hartmann de. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana. **JURIS-Revista da Faculdade de Direito**, v. 18, p. 9–30, 2012. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/juris/article/view/4420/3143>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaration on the Rights of Disabled Persons**, 1976. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/189608?ln=en>. Acesso em: 30 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 111**. Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão). Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº 142**. Papel da Orientação Profissional e da Formação Profissional na Valorização dos Recursos Humanos. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c142_pt.htm. Acesso em: 25 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 159**. Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm. Acesso em: 9 jun. 2023.

PACHECO, Kátia Monteiro De Benedetto; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **Acta fisiátrica**, v. 14, n. 4, p. 242–248, 2007.

PASSOS, Izabel Christina Friche; BEATO, Mônica Soares da Fonseca. Concepções e práticas sociais em torno da loucura: alcance e atualidade da História da Loucura de Foucault para investigações etnográficas, **Redalyc**, n. 12, p. 137–158, 2003. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/307/30701210.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2023.

PESSOTTI, Isaias. **Deficiência mental**: da superstição à ciência. São Paulo: TA Queiroz, 1984. Disponível em: <https://idoc.pub/documents/isaias-pessotti-isaiasdeficiencia-mental-da-supersticao-a-cienciapdf-3no79gxgryld>. Acesso em: 17 jun. 2023.

PORTAL FIESP. **Inclusão de Pessoas com Deficiência**. 2022. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencias/>. Acesso em: 9 fevereiro 2024.

PREFEITURA DE PONTA GROSSA. PRO-PCD: Empresas aderem ao programa de inclusão social de Ponta Grossa. 23.07.2014. Disponível em: <https://www.pontagrossa.pr.gov.br/node/18535>. Acesso em: 9 fevereiro 2024.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. **A inclusão laboral de pessoas com deficiência em Portugal, à luz do direito internacional**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito). Especialização em Ciências Jurídico-Políticas. Portugal, Universidade Portucalense Infante D. Henrique, 2023. Disponível em: <https://repositorio.upt.pt/entities/publication/a4c42160-1ba4-4baf-9c64-eee1eea6090c/full>. Acesso em: 17 jun. 2023.

RESQUE, João Daniel Daibes. **O conceito de pessoa com deficiência para fins de reserva de vagas ao mercado de trabalho**. 254 f. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) - Instituto de Ciências Jurídicas - Universidade Federal do Pará, 2014. Disponível em: https://www.repositorio.ufpa.br/bitstream/2011/6375/1/Dissertacao_ConceitoNormativoPessoa.pdf. Acesso em: 24 mai. 2023.

RIBAS, João Baptista Cintra. Por que empregar pessoas com deficiência? In: FREITAS, M. N. D. C.; MARQUES, A. L. (Org.). **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**, Curitiba: Juruá, 2009.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 50, p. 545–564, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTPPWhgwxrB/>. Acesso em: 24 mai. 2023.

SAMPAIO, Rosana Ferreira; MADEL, Terezinha Luz. Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 25, p. 475–483, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/zFxVmNQctsj7dhDnjK6RF3p/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 jun. 2023.

SANTOS, Boaventura de Souza. Os processos da globalização. In: SANTOS, Boaventura de S. (Org.). **A Globalização e as ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 31.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma resolução democrática da justiça**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

SANTOS, Wederson Rufino dos. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 18, p. 501–519, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/SDWpCmFGWGn69qtRhdqqGSy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 mai. 2023.

SASSAKI, Romeu K. Nada sobre nós sem nós: da integração à inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 57, p. 8–16, 2007. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/nada-sobre-n%C3%93s-sem-n%C3%93s2.pdf>. Acesso em: 24 mai. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, p. 6–9, 2003. Disponível em: https://www.henriquetateixeira.com.br/up_artigo/como_chamar_as_pessoas_que_tem_deficiencia_pa3go1.pdf. Acesso em: 7 mai. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, ano XII, p.10-16, mar/abr., 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, p. 12–36, 2013. Disponível em: https://ead.uenf.br/moodle/pluginfile.php/57550/mod_resource/content/

1/Inclus%C3%A3o%20-%20Construindo%20uma%20Sociedade%20para%20Todos%20%281999%29%2C%20Sasaki%2C%20RK.pdf. Acesso em: 20 jun. 2023.

SCHEWINSKY, Sandra Regina. A barbárie do preconceito contra o deficiente: todos somos vítimas. **Acta Fisiátrica**, v. 11, n. 1, p. 7-11, 2004. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/102465/100777>. Acesso em: 11 mai. 2023.

SCHNEIDER, Patrick. **Futuro do Trabalho da Pessoa com Deficiência**: da lei de cotas à agenda 2030. Belo Horizonte: Letramento, 2021.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos? **Revista Opinião Jurídica**, v. 14, n. 18, p. 13–43, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniojuridica/article/view/653/259>. Acesso em: 28 jan. 2023.

SILVA, Diego Nassif da. **Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

SOUZA, Rafael Barreto. Nada sobre nós, sem nós: uma análise da legitimidade jurídica da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, v. 11, n. 15, 2013. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniojuridica/article/viewFile/303/159>. Acesso em: 24 mai. 2023.

SPADONI, Lila. **Psicologia realmente aplicada ao direito**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2021.

SUCHODOLSKI, Bogdan. **A Pedagogia e as Grandes Correntes Filosóficas**: a Pedagogia da Essência e a Pedagogia da Existência. 5. ed. Lisboa: Livros Horizonte, 2000. Disponível em: https://gepel.furg.br/images/SUCHODOLSKI_A_PEDAGOGIA_E_AS_GRANDES_CORRENTES_FILOSOFICA_HQ.pdf. Acesso em: 17 jun. 2023.

VALLE, Vanice Regina Lírio do. Controle judicial de políticas públicas: sobre os riscos da vitória da semântica sobre o normativo. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 14, n. 14.2, p. 387–408, 2013. Disponível em: <https://br.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210BR91199G0&p=Controle+judicial+de+pol%C3%ADticas+p%C3%ABlicas%3A+sobre+o+s+riscos+da+vit%C3%B3ria+da+sem%C3%A2ntica+sobre+o+normativo>. Acesso em: 17 jun. 2023.