

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

GUILHERME BECKHÄUSER WENSING

**A INCLUSÃO SOCIOECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO:
POLÍTICAS PÚBLICAS DESENVOLVIDAS NO ESTADO DE SANTA
CATARINA**

CRICIÚMA – SC

2019

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
GUILHERME BECKHÄUSER WENSING

**A INCLUSÃO SOCIOECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO
MERCADO DE TRABALHO:
POLÍTICAS PÚBLICAS DESENVOLVIDAS NO ESTADO DE SANTA
CATARINA**

Dissertação apresentada à banca examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Yduan de Oliveira May.

CRICIÚMA – SC
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

W476i Wensing, Guilherme Beckhäuser.

A inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho : políticas públicas desenvolvidas no estado de Santa Catarina / Guilherme Beckhäuser Wensing. - 2019.

128 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Direito, Criciúma, 2019.

Orientação: Yduan de Oliveira May.

1. Pessoas com deficiência - Emprego. 2. Dignidade da pessoa humana. 3. Inclusão socioeconômica. 4. Pessoas com deficiência - Condições sociais. 5. Cotas para pessoas com deficiência. I. Título.

CDD 23. ed. 331.59

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC

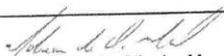


ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO

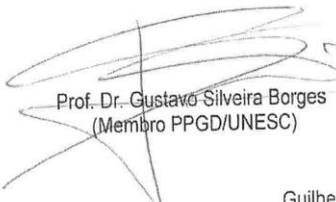
Ao vigésimo sexto dia do mês de novembro do ano de dois mil e dezenove às treze horas e trinta minutos, na sala duzentos e um do Bloco "P", na Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, reuniram-se, os (as) membros (as) da Banca Examinadora, composta pelos(as) senhores(as): Prof. Dr. Yduan de Oliveira May (Presidente da banca e orientador(a)), Profª. Dra. Juliana Oliveira Domingues (Membro externo – USP), Prof. Dr. Gustavo Silveira Borges (Membro – PPGD/UNESC), Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt (Membro Suplente UNESC), designados (as) pela Coordenação do PPGD, conforme portaria n. 3/2019, a fim de argüirem a dissertação de mestrado de Guilherme Beckhauser Wensing, intitulado(a) "A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: políticas públicas desenvolvidas no estado de Santa Catarina". Após a abertura da sessão pelo (a) Presidente, e atendendo o previsto no Regulamento do PPGD, o(a) mestrando(a) procedeu à apresentação de sua pesquisa, seguido da análise e dos questionamentos pelos(as) membros(as) da banca e as devidas explicações/respostas do(a) mestrando(a). Após estes atos, a banca examinadora reuniu-se, considerando o(a) mestrando(a):

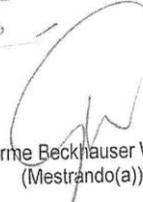
Aprovado () Aprovado com alterações () Reprovado

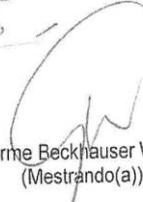
Recomendações da Banca Examinadora:


Prof. Dr. Yduan de Oliveira May
(Presidente e Orientador(a) – UNESC)

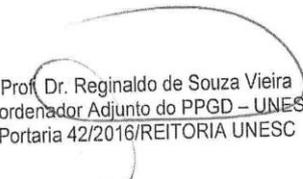

Prof. Dra. Juliana Oliveira Domingues
(Membro externo- USP)


Prof. Dr. Gustavo Silveira Borges
(Membro PPGD/UNESC)


Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
(Membro Suplente – Unesc)


Guilherme Beckhauser Wensing
(Mestrando(a))

Criciúma, 26 de novembro de 2019.


Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador Adjunto do PPGD – UNESC
Portaria 42/2016/REITORIA UNESC

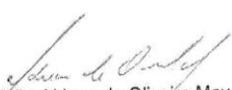
GUILHERME BECKHAUSER WENSING

**“A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE
TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS DESENVOLVIDAS NO ESTADO DE
SANTA CATARINA”**

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 26 de novembro de 2019.

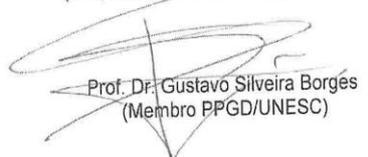
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Yduan de Oliveira May
(Presidente e Orientador(a) – UNESC)

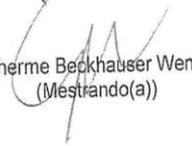


Prof. Dra. Juljana Oliveira Domingues
(Membro Externo – USP)

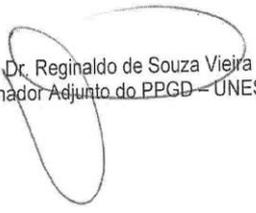


Prof. Dr. Gustavo Silveira Borges
(Membro PPGD/UNESC)

Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt
(Membro Suplente – Unesc)



Guilherme Beckhauser Wensing
(Mestrando(a))



Prof. Dr. Reginaldo de Souza Vieira
Coordenador Adjunto do PPGD – UNESC

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pelas conquistas alcançadas e desafios enfrentados ao longo da minha trajetória de vida.

À minha família, em especial à minha esposa e aos meus filhos, pelo apoio incondicional.

Ao prof. Dr. Yduan de Oliveira May, meu Orientador do Programa de Mestrado, agradeço por compartilhar seu conhecimento que serviu de inspiração para o estudo desse tema instigante.

Aos professores Dra. Juliana Oliveira Domingues, Dr. Gustavo Silveira Borges e Dr. Rodrigo Goldschmidt, por terem gentilmente aceito o convite para compor a presente banca, bem como pelas valiosas contribuições conferidas por ocasião da qualificação do projeto de dissertação.

Aos professores e colegas do PPGD da UNESC, pelos inestimáveis momentos e experiências compartilhadas no decorrer do Programa de Mestrado, certos de que todo o estudo, esforço e empenho contribuíram sobremaneira para o aprimoramento profissional e acadêmico.

RESUMO

O presente estudo visa responder o seguinte questionamento: De que modo as políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina para inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal foram estruturadas para garantia do direito à inclusão socioeconômica? Para tanto, apresenta como objetivo geral identificar as políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina voltadas e direcionadas para garantia do direito inclusivo da pessoa com deficiência ao acesso no mercado de trabalho formal, de forma a cumprir o sistema de cotas na iniciativa privada e concretizar a inclusão socioeconômica desses sujeitos de direitos. Para o atingimento do objetivo geral, apresentam-se como objetivos específicos: descrever a deficiência ao longo da história e sua evolução na ordem jurídica internacional e brasileira; estudar o conceito e principais teorias que definem as políticas públicas e verificar as políticas públicas adotadas e direcionadas no Estado de Santa Catarina para garantia do direito inclusivo da pessoa com deficiência ao acesso no mercado de trabalho formal, de forma a cumprir o sistema de cotas na iniciativa privada e concretizar a inclusão socioeconômica desses sujeitos de direitos. Quanto à metodologia, aplica-se o método de abordagem dedutivo, com os métodos de procedimento histórico e monográfico, utilizando-se das técnicas de pesquisas bibliográfica, documental indireta e análise de conteúdo. Da análise do referencial teórico, bem como dos dados apresentados, constatou-se que as vagas ofertadas às pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho não são inteiramente preenchidas, em razão, principalmente, da falta de cultura de inclusão da sociedade civil, dificuldades de acessibilidade e falta de capacitação profissional. Ainda da análise realizada, percebeu-se um engajamento tanto estatal quanto da sociedade civil para uma mudança de cenário no que se refere à inclusão socioeconômica da pessoa com deficiência, contudo está muito aquém do necessário. Percebeu-se, por fim, a necessidade latente de implantação de meios capazes de inserir as pessoas com deficiência na sociedade civil e no mercado de trabalho, cabendo ao estado a realização de campanhas de conscientização, inclusive para as pessoas com deficiência, para que estas entendam seu papel na sociedade e suas capacidades e aptidões, bem como deve criar outros meios de inclusão, como a criação de isenções e a fiscalização mais eficaz do cumprimento da legislação vigente.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência; Dignidade da Pessoa Humana; Inclusão Socioeconômica; Mercado Formal de Trabalho; Cotas para Pessoas com Deficiência.

ABSTRACT

“The socioeconomic inclusion aims to answer the following question: How do the public policies in Santa Catarina work for the disabled ones? Do they also claim to guarantee their socioeconomic inclusion? To answer that, this study has as its general purpose to identify the public policies developed in Santa Catarina that aim to guarantee the right of the disabled person to make their way into the job market, that way, making it possible to have the quotas, either in the private and the public sector, to be completely fulfilled. To answer that, the specific purposes are: to describe the concept of disability throughout history and its evolution in the juridical area; to study the concept and the main theories which define the public policies and to verify the public policies used in Santa Catarina to guarantee the rights for disabled people into the formal job market, fulfilling the quotas in the private sector and making the socioeconomic inclusion of the disabled ones possible and real. The methodology used was the deductive approach method, with the use of bibliographical research and content analysis. From the theoretical framework, as from the presented data, it was found that the spots offered to disabled people are not fulfilled completely mostly because of the lack of an inclusive culture in the civil society, the strugglings with accessibility and the lack of appropriate professional capacitation. It was also found that there is some kind of engagement from the state and from the civil society in order to make changes about the socioeconomic inclusion of disabled people, but not enough. Lastly, it was found that it's extremely necessary for the state to have implemented public actions in order to path the way of disabled people into the civil society and the formal job market, which can be achieved, in parts, through awareness campaigns that can even help the disabled ones understand their role in society and that they are capable beings with skills. It's also important for the state to create another paths for inclusion initiatives such as tax exemptions and a more efficient fiscalization of the current legislation.

Key-words: Disabled People; Human dignity; Socioeconomic inclusion; Formal job Market; Quota for the disabled person.

Lista de siglas

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômica
CPDP	Convenção Sobre os direitos da Pessoa com Deficiência
IBDD	Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LBI	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional Do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental
PcD	Pessoa com Deficiência
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta

Lista de tabelas

Tabela 1: Informações gerais sobre relações de empregos formais de PcD. ...	76
Tabela 2: Comparativo de vínculos formais de emprego no Estado de Santa Catarina.....	77
Tabela 3: Total de vínculos formais de PcD no Estado de Santa Catarina	77
Tabela 4: Remuneração média comparada entre pessoas com e sem deficiência	77
Tabela 5: Remuneração média de acordo com a deficiência apresentada	78
Tabela 6: Municípios que possuem Conselhos de Direitos de PcD.	79
Tabela 7: Municípios que possuem ações para geração de empregos para PcD.....	79
Tabela 8: Cumprimento das cotas previstas na Lei nº 8.213/91.	83
Tabela 9: Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador.	83
Tabela 10: Tabela CNAE SIGLA.	85
Tabela 11: Vagas reservadas / percentual de vagas preenchidas por seção – CNAE.	86
Tabela 12: Fiscalização da cota para PcD / Reabilitados.....	87
Tabela 13: Número de PcD no mercado formal e na população residente, por tipo de deficiência.....	88
Tabela 14: Comparativo entre vagas preenchidas por Pcd em 2008 e 2018. ...	89
Tabela 15: Fiscalização da cota para PcD / Reabilitados – comparativo entre 2008 e 2018.	89
Tabela 16: Atores em políticas públicas.	101

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. FUNDAMENTOS E PRESSUPOSTOS DO DIREITO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.	15
2.1 Direitos humanos e Direitos fundamentais	15
2.1.2 Os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana na Constituição da República Federativa do Brasil.	22
2.2 As pessoas com deficiência no contexto histórico e legal.	25
2.2.2 A noção de pessoas com deficiência: mudança de paradigma.	26
2.3 Pessoas com deficiência: sujeitos de direitos	29
2.3.1 O reconhecimento do direito das pessoas com deficiência ao trabalho como um direito fundamental e elemento da condição humana.....	31
2.3.2 O sistema de cotas na iniciativa privada.....	36
2.3.3 Princípio da não discriminação	39
3. O DIREITO À INCLUSÃO SOCIOECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS	44
3.1 O direito à inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência 44	
3.1.1 Análise de pactos selecionados da ONU e OEA sobre direitos econômicos.....	50
3.1.2 Conceituação do direito à inclusão socioeconômica.....	53
3.2 As políticas públicas no contexto histórico e conceitual.....	56
3.3 Políticas públicas de inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência.....	59
4. A INCLUSÃO SOCIOECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS DESENVOLVIDAS NO ESTADO DE SANTA CATARINA	74
4.1 O sistema de cotas na iniciativa privada para as pessoas com deficiência no Estado de Santa Catarina	74
4.2 Políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina para o cumprimento do sistema de cotas na iniciativa privada e a garantia do direito à inclusão socioeconômica.....	90
4.3 Perspectivas para a garantia do direito inclusivo das pessoas com deficiência ao acesso no setor privado do mercado de trabalho, de forma a concretizar a inclusão socioeconômica no Estado de Santa Catarina.....	97
5. CONCLUSÃO	114
REFERÊNCIAS.....	119

1. INTRODUÇÃO

No ano de 2015, o Estado brasileiro promulgou a Lei nº 13.146, chamada Estatuto da Pessoa com Deficiência (PcDs), visando garantir a inclusão dessas pessoas na sociedade. A promulgação surgiu em razão da necessidade de garantir os direitos fundamentais de cidadãos com deficiência e garantir sua inclusão socioeconômica, tendo em mente que uma das formas capazes de garantir tais direitos poderia se dar pela formulação e implementação de políticas públicas.

As políticas públicas são o modo efetivo do Estado de responder às demandas que emergem da própria sociedade através da previsão legal de direitos e garantias e também expressão do compromisso público de atuação, em longo prazo, em uma determinada área, o que materializa os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (FORTES; COSTA, 2013).

Sobre o conceito de Pessoa com Deficiência, este passou recentemente por significativas transformações. A redação original da Lei nº 8.742/1993 (Lei Orgânica da Assistência Social) conceituava como deficiente a pessoa incapaz para o trabalho e para a vida independente. Da mesma forma, o artigo 3º do Decreto nº 3.298/1999, com a redação dada pelo Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, definia deficiência como “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

Todavia, desde a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 09 de julho de 2008, nos termos do §3º do art. 5º da Constituição Federal, ou seja, com equivalência de emenda constitucional, o ordenamento jurídico brasileiro possui um novo conceito baseado em critérios sociais, não mais apenas médicos, dessa vez com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária (VIEIRA, 2016).

A Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da PcD, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência, como já

mencionado, veio, baseado em critérios sociais, confirmar esse novo conceito para PcD e adequar a legislação brasileira ao disposto na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (promulgada em 2007).

E no tocante à expressão “pessoa com deficiência”, destaca-se que, no desenrolar das experiências passadas e diante da afirmação do paradigma da inclusão, a mesma vem se mostrando como a mais adequada e aceita pelos movimentos envolvidos. As PcDs ligadas a tais movimentos mundiais, incluindo os do Brasil, fecharam a questão e decidiram ser chamadas dessa forma em todos os idiomas (SASSAKI, 2003).

A inclusão de PcDs é uma garantia de respeito aos direitos fundamentais, especialmente no que se refere à dignidade da pessoa humana, sendo essencial ao conceito de Estado Democrático de Direito atribuído ao Estado brasileiro.

A garantia de vaga no mercado formal de trabalho é entendida como uma forma eficaz de inclusão socioeconômica às PcDs, razão pela qual um estudo sobre o tema se torna relevante.

Assim, surgiu a necessidade de abordar a inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina.

O objetivo geral do presente estudo visa identificar as políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina voltadas e direcionadas para garantia do direito inclusivo da pessoa com deficiência ao acesso no mercado de trabalho formal, de forma a cumprir o sistema de cotas na iniciativa privada e concretizar a inclusão socioeconômica desses sujeitos de direitos.

Como meio de atingir o objetivo geral do presente estudo, apresentam-se como objetivos específicos: (i) descrever a deficiência ao longo da história e sua evolução na ordem jurídica internacional e brasileira; (ii) estudar o conceito e principais teorias que definem as políticas públicas e (iii) verificar as políticas públicas adotadas e direcionadas no Estado de Santa Catarina para garantia do direito inclusivo da PcD ao acesso no mercado de trabalho formal, de forma a cumprir o sistema de cotas na iniciativa privada e concretizar a inclusão socioeconômica desses sujeitos de direitos.

O tema é de grande importância, na medida em que se constata que a luta das PcDs perpassa por muitos séculos e acompanha a evolução histórica

da conquista dos direitos fundamentais e também, levando em conta que o trabalho exerce papel de fundamental importância na inclusão socioeconômica.

Para a construção da dissertação “A Inclusão Socioeconômica das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas Desenvolvidas no Estado de Santa Catarina” utilizou-se o método de abordagem dedutivo. Segundo o mesmo, para a abordagem do problema, o raciocínio utilizado será em ordem decrescente, analisando-se do geral para o particular, até se chegar a uma conclusão (LAKATOS; MARCONI, 2010; GIL, 1999).

Dessa forma, contextualiza-se o Direito da Pessoa com Deficiência à inclusão socioeconômica na esfera internacional e nacional, para, ao final, analisar-se de que modo as políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina para inclusão da PcD no mercado de trabalho foram estruturadas para garantia do direito à inclusão socioeconômica.

Por sua vez, os métodos de procedimento utilizados na presente dissertação serão o histórico e o monográfico, por meio das técnicas de pesquisas bibliográfica, documental indireta e análise de conteúdo.

Para proporcionar uma melhor compreensão ao leitor, esta dissertação divide-se em três capítulos, além de introdução e conclusão. No primeiro capítulo abordam-se fundamentos e pressupostos do direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, visando suscitar o primeiro objetivo específico, já apresentado.

O segundo capítulo aborda o direito à inclusão socioeconômica das PcDs e as políticas públicas, apresentando conceitos e entendimentos doutrinários capazes de satisfazer o segundo objetivo específico do presente estudo.

Por fim, no terceiro capítulo é apresentado o tema central do estudo: a inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no mercado de trabalho por intermédio de políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina, com apresentação de dados obtidos junto às organizações governamentais e não governamentais, capazes de refletir a realidade da pessoa com deficiência, especialmente junto ao mercado de trabalho formal.

2. FUNDAMENTOS E PRESSUPOSTOS DO DIREITO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

No âmbito internacional de proteção dos direitos humanos, a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, primeiro Tratado Internacional de Direitos Humanos incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com equivalência expressa de norma constitucional, tem como propósito central promover o exercício pleno e equitativo dos direitos fundamentais das PcDs, eliminar todos os tipos de discriminação e garantir a igualdade de oportunidades entre pessoas com e sem deficiência.

Neste instrumento reconhece-se como direito humano o direito das PcDs de receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade, por meio da execução de programas específicos destinados a proporcionar aos deficientes os recursos e o ambiente necessário para realizar esse objetivo, inclusive programas de trabalho adequados a suas possibilidades.

No contexto internacional, os direitos voltados às pessoas com deficiência têm caráter de direito humano social.

2.1 Direitos humanos e Direitos fundamentais

Diferentes concepções foram vinculadas aos Direitos Humanos com o passar do tempo e a evolução da sociedade, contudo, já há algum tempo, chegou-se ao consenso de que os mesmos se tratam dos direitos inerentes à pessoa humana, sendo esta a única característica essencial aos sujeitos deste tipo de direito.

Além disso, a evolução da legislação escrita, bem como as declarações de Direitos Humanos historicamente apresentadas, corroborou para a aplicação do conceito e amplitude acima mencionados.

Corroborando o exposto, May, Possamai e Ramos (2018, p. 09) assim asseveram:

Existem diferentes acepções sobre direitos humanos, a depender do período. Isto significa dizer que diversos episódios destacados na história contribuíram para o seu desenvolvimento. Determinados direitos avançaram como direitos fundamentais inerentes à existência digna da pessoa, logo, consubstanciou-se que, para ser titular dos

direitos humanos, a condição humana é o bastante, não importando quaisquer outras características. Foram necessários vinte e cinco séculos para que a primeira organização internacional a englobar quase a totalidade dos povos da Terra proclamasse, na abertura de uma Declaração Universal de Direitos Humanos, que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos.

As organizações internacionais desempenham importante papel na efetivação dos Direitos Humanos, os quais, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), “[...] são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição.” (ONU, 2019)

Ainda segundo a mesma organização internacional, “os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à educação, entre e muitos outros. Todos merecem estes direitos, sem discriminação.” (ONU, 2019)

Ademais, a ONU apresenta as características dos Direitos Humanos, como exemplifica a seguinte citação:

Os direitos humanos são fundados sobre o respeito pela dignidade e o valor de cada pessoa; Os direitos humanos são universais, o que quer dizer que são aplicados de forma igual e sem discriminação a todas as pessoas; Os direitos humanos são inalienáveis, e ninguém pode ser privado de seus direitos humanos; eles podem ser limitados em situações específicas. Por exemplo, o direito à liberdade pode ser restringido se uma pessoa é considerada culpada de um crime diante de um tribunal e com o devido processo legal; Os direitos humanos são indivisíveis, inter-relacionados e interdependentes, já que é insuficiente respeitar alguns direitos humanos e outros não. Na prática, a violação de um direito vai afetar o respeito por muitos outros; Todos os direitos humanos devem, portanto, ser vistos como de igual importância, sendo igualmente essencial respeitar a dignidade e o valor de cada pessoa. (ONU, 2019)

Dada a importância dos Direitos Humanos e suas características, existem normas que visam sua aplicabilidade efetiva, dentre as quais podem ser mencionados tratados, declarações, diretrizes e princípios, cabendo destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, composta por 30 (trinta) artigos e que, na parte final de seu preâmbulo, assim dispõe:

A Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como ideal comum a atingir por todos os povos e todas as nações, a fim de que todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade, tendo-a constantemente no espírito, se esforcem, pelo ensino e pela educação, por desenvolver o respeito desses direitos e liberdades e por promover, por medidas progressivas de ordem nacional e internacional, o seu reconhecimento e a sua aplicação universais e efetivos tanto entre as populações dos próprios Estados membros como entre as dos territórios colocados sob a sua jurisdição. (ONU, 2019)

No que se refere ao estado brasileiro, este integra o sistema global, que, a partir da Declaração de 1948, passou a ser composto por inúmeros outros instrumentos jurídicos internacionais de proteção, tais como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, criados em 1966, assim como também integra o Sistema Interamericano de Direitos Humanos no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) e no âmbito da Convenção Interamericana de Direitos Humanos de 1969.

Entretanto, somente com a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu o Estado Democrático de Direito, os direitos humanos fundamentais foram reconhecidos no Brasil como direitos emergentes ou novos direitos, assim como os direitos da criança e do adolescente, do idoso e do meio ambiente, todos resultantes de demandas coletivas promovidas pelos movimentos sociais, podendo-se também incluir aqui os direitos das PcDs (WOLKMER, 2010, p. 151).

Nas palavras de Sarlet (2012, p. 29):

[...] “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional) e universal.

Em atenção à necessidade de distinção entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais já apresentada, torna-se relevante discorrer, ainda que sucintamente, acerca de cada um deles de maneira distinta, iniciando-se pelos Direitos Fundamentais, com ênfase no estado brasileiro e sua relação com a Lei Fundamental.

Inicialmente destaca-se, como meio didático, a existência de três dimensões dos Direitos Fundamentais historicamente implementadas. A chamada primeira dimensão, objetivou a normatização dos direitos do indivíduo frente ao Estado como meios de defesa, definindo uma zona de intervenção estatal frente à autonomia individual. Tratou-se de garantia negativa, uma vez que limitou o poder de atuação e intervenção estatal, ressaltando o direito à vida,

à liberdade, à propriedade e à igualdade perante a lei, a priori, com posterior inclusão das liberdades coletivas e participação política. (SARLET, 2013)

No que concerne à segunda dimensão, esta garantiu “[...] ao indivíduo direitos a prestações sociais por parte do Estado, tais como prestações de assistência social, saúde, educação, trabalho etc. [...]” (SARLET, 2013, p. 273). Esses direitos surgiram em razão dos graves problemas econômicos e sociais gerados pelo impacto da industrialização, buscando a existência de um Estado Social, com garantia de direitos econômicos, sociais e culturais essenciais à reestruturação estatal e consectário lógico do princípio da igualdade.

A terceira geração, que também recebe a denominação de direitos de fraternidade ou de solidariedade, abrange a proteção de grupos humanos e do próprio gênero humano, referindo-se ao “[...] direito à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente e à qualidade de vida, bem como o direito à conservação e utilização do patrimônio histórico e cultural e o direito de comunicação.” (SARLET, 2013, p. 274).

Como destacado inicialmente, a apresentação das dimensões dos Direitos Fundamentais busca, didaticamente, expor a forma de evolução e aplicação desses direitos, entendendo-os como aqueles que estão dispostos nos textos constitucionais.

A Carta Magna brasileira, considerando-se que o Brasil integra o sistema global, como já evidenciado, possui papel relevante no estudo dos Direitos Fundamentais. Assim, dada a importância da Constituição Federal de 1988 no que concerne aos Direitos Fundamentais, é importante destacar que as normas constitucionais tratam-se de normas jurídicas, condição reconhecida ao longo das mudanças ocorridas durante o século XX, resultando, em função desse reconhecimento, em consequências relevantes, apresentadas por Barroso (2012, p. 220):

[...] a) a Constituição tem aplicabilidade direta e imediata às situações que contempla, inclusive e notadamente as referentes à proteção e promoção dos direitos fundamentais. [...] b) a Constituição funciona como parâmetro de validade de todas as demais normas jurídicas do sistema, que não deverão ser aplicadas quando forem com ela incompatíveis. [...] c) os valores e fins previstos na Constituição devem orientar o intérprete e o aplicador do Direito no momento de determinar o sentido e o alcance de todas as normas jurídicas infraconstitucionais, pautando a argumentação jurídica a ser desenvolvida.

Mesmo que os Direitos Fundamentais apresentados pela Carta Magna brasileira apresentem subdivisões, o início do artigo 5º da Lei Fundamental traz uma disposição que se aplica a todos, ressaltando o princípio da igualdade como condição basilar em sua interpretação: “Art. 5º. *Todos são iguais perante a lei*, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”. (BRASIL, 1988, grifo nosso). Nesse contexto, assim assevera Silva (2012, p. 190):

O dispositivo começa enunciando o *direito de igualdade de todos perante e lei, sem distinção de qualquer natureza*. Embora seja uma declaração formal, não deixa de ter sentido especial essa primazia ao direito de igualdade, que, por isso, servirá de orientação ao intérprete, que necessitará de ter sempre presente o princípio da igualdade na consideração dos direitos fundamentais do homem. (grifo do autor)

Retomando a questão da divisão dos Direitos Fundamentais, estes são assim apresentados: direitos individuais e coletivos (art. 5º), direitos à nacionalidade (art. 12), direitos políticos (arts. 14 a 17), direitos sociais (arts. 6º e 193 e ss), direitos solidários (art. 3º e 225). (SILVA, 2012)

Apesar dessa categorização, os Direitos Fundamentais encontram-se integrados, uma vez que:

A Constituição, agora, fundamenta o entendimento de que as categorias de direitos humanos fundamentais, nela previstos, integram-se num todo harmonioso, mediante influências recíprocas [...]. O certo é que a Constituição assumiu, na sua essência, a doutrina segundo a qual há de verificar-se a integração harmônica entre todas as categorias dos direitos fundamentais do homem sob o influxo precisamente dos direitos sociais, que não mais poderiam ser tidos como uma categoria contingente. (SILVA, 2012, p. 184-185).

Por certo, direitos fundamentais e direitos humanos são categorias que se encontram em situações distintas de positivação, mas a sua diferença terminológica não os desconecta, pelo contrário, “[o] que existe é uma inspiração das regras editadas no cenário jurídico internacional que se refletem no rol de direitos fundamentais positivados no âmbito dos Estados democráticos e incorporados nas cartas constitucionais” (PIOVESAN, 2008, p. 17). Dessa forma:

[a]inda que se tenha muito a discutir sobre a teoria dos direitos fundamentais, é importante identificar que aqueles positivados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estão em ampla sintonia com os direitos enunciados nos tratados internacionais de direitos humanos. A grande preocupação atualmente é verificar de que forma é possível tornar estes direitos efetivos e não meramente num amontoado de regras jurídicas positivadas, mas sem qualquer aplicabilidade prática (Lima, 2015. p. 62).

Essa preocupação se justifica, na medida em que, decorridos trinta anos da positivação dos direitos fundamentais pelo Brasil (1989), “[a]s violações sistemáticas e maciças dos direitos humanos aumentam com a mesma velocidade da assinatura dos tratados e são tão universais quanto as declarações que os proclamam” (TOSI, 2004, p. 25), conforme é possível constatar pelos dados estatísticos.

Dessa forma, a partir das obras de autores de Direito Internacional e Constitucional, pretende-se analisar o sistema de proteção internacional e os fundamentos dos direitos humanos, para que, na sequência, seja possível estabelecer conexão com o sistema de proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

2.1.1 Hierarquia normativa: incorporação dos tratados de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro.

A questão inerente à incorporação dos tratados de Direito Humanos no ordenamento jurídico brasileiro requer, inicialmente, o entendimento acerca do conceito dos tratados internacionais.

Tratados são ajustes de vontades entre organismos internacionais, que são apresentados na forma escrita e versam sobre assuntos de interesse mundial, sendo reconhecidos internamente por Estados soberanos.

Com a crescente interação entre os organismos internacionais, ou seja, com a globalização, as relações comerciais entre Estados e a disseminação da Internet, as questões internacionais ganharam relevante papel nos ordenamentos jurídicos estatais, gerando a necessidade de normatização de todo tipo de interação entre soberanias estatais.

No Estado brasileiro, a Constituição Federal, em seu artigo 4º, trata da forma como são regidas as relações internacionais do Brasil, fornecendo ao tema a relevância necessária, tratando, em seu inciso IX, da “cooperação entre os povos para o progresso da humanidade” (BRASIL, 1988), fornecendo especial ênfase aos direitos humanos (inciso II).

Além disso, ao tratar da organização político-administrativa, a Carta Magna brasileira assevera, no inciso I do artigo 21, que compete a União “[...] manter relações com Estados estrangeiros e participar de organizações internacionais.” (BRASIL, 1988)

É importante ainda mencionar que nas disposições acerca das atribuições do Presidente da República, a Lei Fundamental impõe ao chefe do executivo o dever de “[...] manter relações com Estados estrangeiros e acreditar seus representantes diplomáticos”, bem como “[...] celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional”, nos incisos VII e VIII, respectivamente, do artigo 84. (BRASIL, 1988).

Ao tratar da aplicação das normas constitucionais no espaço, Sarlet (2013, p. 205) afirma:

A constituição (e suas normas) situa-se num contexto mais amplo, estando em contato com outras fontes de produção do direito, portanto, com outros sistemas normativos. Assim, embora a constituição seja a fonte primária e referencial do direito na órbita interna dos Estados, a própria constituição não representa uma ordem hermética e necessita dialogar (direta ou indiretamente) com outras ordens jurídicas. Nesse contexto, é comum que os Estados firmem compromissos internacional e estejam, em maior ou menor medida, integradas ao sistema jurídico internacional [...].

O mesmo autor, ao abordar o tema referente ao direito internacional e a Constituição Federal de 1988 apresenta duas teorias que poderiam ser adotadas nas relações entre o direito internacional e o direito interno dos Estados, quais sejam, o dualismo jurídico, segundo o qual normas internacionais e normas internas não se tocam, havendo efeito de normas internacionais apenas quando incorporadas à ordem jurídica interna, e a teoria do monismo jurídico, em que poderia ocorrer um choque entre normas internas e internacionais, com a prevalência destas. (SARLET, 2013)

Ainda sobre a questão da adoção de normas internacionais no Estado brasileiro, bem como destacando a questão hierárquica, Sarlet afirma (2013, p. 212):

[...] as relação entre tratados internacionais e a ordem jurídica interna, no que diz respeito à hierarquia dos tratados em relação ao direito interno, uma vez ratificados, obedecem, no Brasil, às seguintes diretrizes: a) os tratados em geral possuem hierarquia de lei ordinária, prevalecendo a tese da paridade entre tratado e lei; b) todavia, há hipóteses nas quais não se aplica a regra geral da paridade: 1 – os tratados internacionais em matéria tributária prevalecem sobre as leis, a teor do disposto no art. 98 do CTN, que é expresso neste sentido; 2 – os tratados em matéria de direitos humanos ratificados antes da EC 45 e/ou não aprovados pelo rito do art. 5º, §3º, da CF possuem, de acordo com a atual orientação do STF, hierarquia supralegal; 3 – os tratados em matéria de direitos humanos aprovados pelo rito qualificado estabelecido no art. 5º, §3º, da CF serão equivalentes às emendas constitucionais, de tal sorte que terão hierarquia de direito constitucional “derivado”, cabendo, no máximo, sua declaração de inconstitucionalidade por violação dos requisitos formais (procedimento do §3º do art. 5º) ou, eventualmente, a prevalecer tal

entendimento, por violação das “cláusulas pétreas” da Constituição Federal.”

Como mencionado na citação supra, no que concerne aos Direitos Humanos, a Constituição Federal brasileira, igualmente, não se quedou inerte, dispondo sobre o tema em seu §3º do artigo 5º: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.” (BRASIL, 1988)

Sobre o tema, May, Possamai e Ramos (2018, p. 73) assim asseveram, “a aproximação, nos termos de Ramos, entre o Direito Internacional e o Direito Nacional, é consagrada, no Brasil, pela adoção do rito especial de aprovação congressional dos tratados de direitos humanos [...]”.

No recurso extraordinário nº 466.343, o Supremo Tribunal Federal trata da questão hierárquica dos tratados internacionais da seguinte forma:

A hierarquia constitucional seria assegurada somente aos tratados de proteção dos direitos humanos, tendo em vista seu caráter especial em relação aos tratados internacionais comuns, os quais possuiriam apenas estatura infraconstitucional. (BRASIL, 2009)

A suprema corte, no mesmo recurso, tratando da alteração constitucional trazida pela Emenda Constitucional 45/2004, ainda afirma: “[...] a reforma também acabou por ressaltar o caráter especial dos tratados de direitos humanos em relação aos demais tratados de reciprocidade entre os Estados pactuantes, conferindo-lhes lugar privilegiado no ordenamento jurídico.” (BRASIL, 2009)

De todo o exposto, afirma-se, então, que os tratados internacionais ratificados antes da reforma constitucional de 2004 e aqueles que não se submeteram ao processo legislativo inerente às propostas de emenda constitucional possuem status de lei ordinária, enquanto aqueles ratificados após a reforma citada e em consonância com o previsto no artigo 60 da Lei Maior brasileira (o qual trata da emenda à constituição) possuem status constitucional.

2.1.2 Os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana na Constituição da República Federativa do Brasil.

A Constituição Federal de 1988, promulgada após o período ditatorial brasileiro, trouxe em seu corpo como composição fundamental tratar-se de um

Estado Democrático de Direito, apresentando fundamentos e princípios essenciais, bem como direitos e garantias fundamentais, além das questões inerentes à própria organização estatal.

Nesse contexto, Sarlet (2013, p. 255), que destaca a denominação da atual Lei Maior como sendo a “Constituição Cidadã”, assevera: [...] a Constituição Federal de 1988 pode ser considerada como a mais democrática e avançada em nossa história constitucional [...].”

Como já mencionado anteriormente, os Direitos Fundamentais possuem relevante papel na característica democrática do Estado brasileiro, o que restou positivado pela Lei Maior estatal, que dispensou parte considerável de seus dispositivos para abordar o tema.

Ao analisar os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, mister se faz ressaltar que a mesma encontra status de *fundamento* da República brasileira, encontrando normatização junto ao artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, refletindo, assim, sua importância no contexto estatal.

Possuindo status de princípio constitucional, pode ser entendida como “[...] a porta pela qual os valores passam do plano ético para o mundo jurídico. Em sua trajetória ascendente, os princípios deixaram de ser fonte secundária e subsidiária do Direito para serem alçados ao centro do sistema jurídico.” (BARROSO, 2012, p. 226)

Além disso, a dignidade da pessoa humana é um dos valores basilares da própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, que assim dispõe em seu preâmbulo: “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo [...]”. (ONU, 2019)

Visando conceituar dignidade, Tonetto (2010, p. 219/220) assim assevera: “[...] o conceito de dignidade está ligado ao dever de tratar a humanidade enquanto fim em si mesmo e à ideia da liberdade de todo o ser humano, sendo esta a base dos direitos humanos.”

Mais uma vez citando a Declaração Universal dos Direitos Humanos, seu artigo 25, 1, apresenta conceitos considerados essenciais no que diz respeito à dignidade da pessoa humana:

Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário,

habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle. (ONU, 2019)

Por sua vez, Silva (2012, p. 105) destaca:

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

Assim, é possível compreender que a dignidade da pessoa humana visa garantir a aplicabilidade dos Direitos Fundamentais, razão pela qual o texto constitucional apresenta-os como um fundamento da República brasileira, dando ao conceito o destaque e atenção necessários.

Ademais, é importante mencionar as características dadas aos direitos fundamentais, utilizando-se, para tanto, o entendimento de Silva (2012), que apresenta como características jusnaturalistas serem esses direitos inatos, absolutos, invioláveis e imprescritíveis, trazendo, ainda, como características excedentes a historicidade, a inalienabilidade e a irrenunciabilidade.

De outro norte, importante mencionar que na busca pelo atendimento dos direitos fundamentais e, em consequência, da dignidade da pessoa humana, os Estados passaram a evitar seu distanciamento das questões sociais, senão vejamos:

[...] ante essa necessidade de uma maior atenção do Estado para com os anseios da sociedade, advém o Estado Social, que por sua vez, está atrelado à igualdade entre os indivíduos. Esta é garantida através de uma prestação positiva do Estado, pois aqui Ele atua em favor do cidadão para que seja garantida a igualdade entre todos, atendendo as reivindicações de justiça social, e às relações sociais e culturais do indivíduo. (SILVA; PITSICA, 2018, p. 47).

Tal necessidade surgiu, segundo Silva e Pitsica (2018, p. 47):

Com a passar do tempo explicitou-se que não bastava existir apenas a liberdade e igualdade, pois não é suficiente que cada um aja por si só, é necessário mais que isso, é preciso que todos pensem no seu próximo e no meio em que vivem, é preciso que haja solidariedade entre os indivíduos.

Assim, diante da necessidade constatada, o Estado, através da Constituição Federal, apresentou como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, a qual será garantida por meio do respeito e aplicação

efetiva dos Direitos Fundamentais presentes na norma vinculadora de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

2.2 As pessoas com deficiência no contexto histórico e legal.

A priori, convém destacar que o termo “pessoas com deficiência” é relativamente novo no cenário mundial, tendo sido adotado de maneira oficial em 2006, a partir da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, realizada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a qual restou ratificada pelo Senado Federal em 2008 e promulgada pelo Presidente brasileiro em 2009.

O presente item visa apresentar conceitos essenciais ao entendimento da PcD como sujeito de direitos inclusive – e principalmente – naquilo que se refere aos direitos humanos e fundamentais.

2.2.1 Pessoas com deficiência: nomenclatura mais adequada e desprovida de preconceitos.

É importante ressaltar que, ao longo do tempo, muitas expressões foram utilizadas como referência conceitual às pessoas com deficiência: inválidos, incapacitados, incapazes, deficientes, excepcionais, pessoas deficientes, portadores de deficiência, pessoas com deficiência, portadores de necessidades especiais, pessoas com necessidades especiais, pessoas especiais, portadores de direitos especiais, entre outras.

Para Sasaki, “[...] jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente, compatível com os valores vigentes em cada sociedade.” (2003, p. 12)

A expressão “pessoa com deficiência”, a partir das experiências e frente ao paradigma da inclusão, acabou se revelando a melhor opção, aceita, inclusive, pelos próprios movimentos envolvidos. As PcDs ligadas a esses movimentos mundiais, incluindo os do Brasil, decidiram, em consenso, ser chamadas de “pessoa com deficiência” em todos os idiomas (SASSAKI, 2003).

Segundo Vieira (2016):

Atualmente, há um consenso, inclusive no âmbito internacional, sobre a devida utilização da expressão pessoa com deficiência, escolhida

pela própria Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com força de emenda constitucional e que se tornou um marco na luta e defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

Percebe-se uma preocupação social e, conseqüentemente, estatal na nomenclatura empregada, isso com vistas a garantir a dignidade da pessoa humana a todos aqueles que possuem como característica “ser uma pessoa humana”, independentemente de suas limitações ou de qualquer outro aspecto individual e/ou social.

A utilização de nomenclatura adequada consiste no primeiro passo para garantir a dignidade da pessoa com deficiência, como segue:

[...] a linguagem atribuída às pessoas com deficiência houve por refletir a percepção social que a elas se emprestava. [...] Dizer que as palavras são apenas palavras e não servem para modificar a realidade é uma inverdade, ainda mais quando de fácil assimilação passam para o jargão e o gosto popular podendo gerar mais preconceitos e tornarem-se ofensivas.” (MADRUGA, 2019, p. 23)

Assim, a adoção de terminologia adequada consiste no primeiro passo para a efetiva inclusão social das PcDs.

2.2.2 A noção de pessoas com deficiência: mudança de paradigma.

O referencial para o conceito de PcD é a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e seu Protocolo Facultativo, que foram firmados pelo Estado Brasileiro em 30 de março de 2007. Ao ser aprovada pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo 186, de 9 de julho de 2008, e pelo Decreto do Poder Executivo 6.949, de 25 de agosto de 2009, a Convenção adquiriu equivalência de Emenda Constitucional e, enquanto norma constitucional, ou seja, hierarquicamente acima das demais leis, deve ser observada em tudo, inclusive quanto aos campos conceituais que estabeleceram uma nova definição de pessoa com deficiência, contemplando essa mudança de paradigmas na compreensão.

Desde a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência aprovada pelo Brasil, o ordenamento jurídico brasileiro possui um novo conceito baseado em critérios sociais, não mais apenas médicos, dessa vez com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária (VIEIRA, 2016).

O preâmbulo da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com

Deficiência, no tocante à conceituação de deficiência, assim dispõe:

e) Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas [...]. (BRASIL, 2009)

Como se pode depreender, a alínea “e” do preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reconhece que deficiência é um conceito em evolução.

Ademais, a referida alínea aponta para a incompletude do conceito de deficiência, que deverá ser verificado e atualizado em cada momento/contexto histórico, apontando, ainda, para sua dimensão social, não mais considerando-a algo intrínseco à pessoa (VIEIRA, 2016).

A Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, denominado Estatuto da Pessoa com Deficiência, veio confirmar esse novo conceito para PcD, baseado em critérios sociais, e adequar a legislação brasileira ao disposto na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

Outro ponto importante a ser destacado são os diferentes tipos de deficiências possíveis: física, motora, cognitiva, intelectual, auditiva, visual, entre outras, sendo que para cada especificidade de deficiência há um nome adequado à época, também, específica, além de uma evolução terminológica e de controvérsias acerca do melhor termo ou da melhor expressão a serem utilizados (VIEIRA, 2016).

O Estatuto reafirma, nos artigos 2º e 3º, o modelo social da deficiência adotado em seu quadro de referência e conceitual, sistematizando, de forma clara, os principais direitos assegurados às PcDs pelo ordenamento jurídico pátrio, além de sedimentar os princípios da igualdade, da não discriminação, da reparação e da proibição do retrocesso social.

A Convenção e o Estatuto representaram um grande passo na diminuição das barreiras sociais em relação às pessoas com deficiência, pois deu abertura para uma nova abordagem: do modelo médico para o modelo social (VIEIRA, 2016).

Desse modo, verifica-se que a deficiência, na visão dos autores abordados, não é mais vista como algo intrínseco à pessoa, como pregavam as definições puramente médicas (impedimentos de natureza física, mental,

intelectual ou sensorial); a deficiência está na sociedade, ou seja, na relação entre a pessoa com o meio, e não na pessoa.

A deficiência deixa de ser tratada como uma limitação do corpo, e passa a ser encarada como construção social e questão contextual.

Nesse contexto, assevera Madruga (2019, p. 41):

Dessa maneira, a deficiência, do ponto de vista social, implica admitir que o “problema” não está no indivíduo e sim no próprio comportamento estigmatizado em relação àqueles considerados “diferentes”, e, por esse motivo, inferiorizados e discriminados. Significa que o “problema” tem raízes sociais, econômicas, culturais e históricas, e sua resolução passa por uma sociedade acessível a todos os seus membros, sem distinção. **Significa dizer que a deficiência é uma questão de direitos humanos.**” (grifo do autor)

A pessoa com deficiência apresenta maior dificuldade de acesso não em razão de suas limitações funcionais, mas pela incapacidade da sociedade de incluí-la em sua especificidade. Assim, a limitação funcional do indivíduo deixa de ser um obstáculo quando apoiada pelos recursos de acessibilidade promovidos pelo Estado e pela sociedade, que visam garantir inclusão, autonomia e independência à pessoa com deficiência.

Dessa forma, não basta a positivação de direitos, é necessária uma mudança de postura, uma visualização social de inclusão, uma luta pelo acesso aos próprios direitos, aqueles considerados humanos, essenciais, capazes de garantir a dignidade da pessoa humana – lembrando que este conceito não se aplica a algum tipo de pessoa em especial, com ou sem deficiência, de determinado gênero ou de determinada religião, aplica-se a todo ser humano.

Sobre o tema, Madruga (2019, p. 55) assim se manifesta:

Em vista disso, acentua, não se deve começar pelos direitos e sim pelos bens exigíveis para viver com dignidade, tais como a liberdade de expressão, religião, educação, moradia, trabalho, meio ambiente, cidadania, alimentação etc. Os direitos virão depois da luta pelo acesso aos bens. E na luta pelas condições materiais e imateriais por acesso a esses bens, mais precisamente na luta pela consecução da dignidade humana, Herrera Flores estabelece um critério de valor, num marco crítico que se apresente em prol dos excluídos e dominados. Um critério comprometido com práticas de empoderamento individuais e coletivas, centralizadas não só em instrumentos jurídicos, mas em práticas políticas, sociais, econômicas e culturais. O critério da *riqueza humana*. (grifo do autor)

O mesmo autor ainda apresenta três pontos conjunturais para efetiva proteção e garantia das pessoas com deficiência, quais sejam, uma nova perspectiva integradora, crítica e contextualizada dos direitos humanos; um diálogo intercultural dos direitos humanos, que contemple em especial os

desfavorecidos, aplicando os critérios de igualdade integrantes da própria natureza humana e a efetiva inclusão da pessoa com deficiência como sujeito de direitos. (MADRUGA, 2019)

2.3 Pessoas com deficiência: sujeitos de direitos

Há muito tempo compreende-se a ideia de que são sujeitos de direitos todos aqueles nascidos com vida, independentemente de quaisquer outras características relativas à pessoa, ou seja, dentro do contexto deste estudo, não há relação direta à existência de deficiências.

Além disso, a dignidade da pessoa humana, como já ressaltado, relaciona-se diretamente à característica humana, assim como ser um sujeito de direito.

Nesse contexto, Pezzela e Bublitz (2013) assim lecionam:

A Constituição Federal de 1988, como norma diretriz do ordenamento jurídico, ao caracterizar o Estado Brasileiro como “Democrático de Direito”, fez representar a participação de todos os indivíduos na sua concreção diária, bem como elevou a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho a fundamentos da nação, objetivando o bem comum, por meio da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com redução de desigualdades sociais.

As mesmas autoras continuam seus ensinamentos da seguinte forma:

Uma sociedade que não perquire, não discute e não confere possibilidades para uma ampliada discussão social e jurídica da importância da pessoa em sua plenitude, e, por assim dizer, integral na perspectiva física e psíquica, deixa de cumprir o seu principal papel: o desenvolvimento integral da pessoa. (PEZZELA; BUBLITZ, 2013)

Com vistas a garantir o entendimento de que todas as pessoas são consideradas sujeitos de direito, o direito positivo buscou apresentar meios de proteção às PcDs, destacando-se, no que concerne ao Estado brasileiro, a Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Ao iniciar seus comentários sobre o estatuto acima citado, Garcia (2016, p. 27) assim se manifesta: “A Lei Brasileira de Inclusão de Pessoa com Deficiência vem introduzir no ordenamento jurídico aquilo que Habermas denomina ‘a inclusão do outro’ e que envolve a visão dos direitos humanos ‘no plano global e no âmbito interno dos Estados”.

Em uma perspectiva temporal e hierárquica, cumpre ainda destacar que a Constituição de 1988, ao tratar dos direitos fundamentais, não impõe

qualquer restrição, dispondo, no *caput* do artigo 5º, que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (BRASIL, 1988)

Ainda no texto constitucional, ao tratar-se dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, explicita-se que, entre estes, há a máxima de “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e *quaisquer outras formas de discriminação.*” (BRASIL, 1988) (grifo nosso).

O entendimento da pessoa com deficiência como sujeito de direito leva em consideração, além de questões culturais, o entendimento das noções de igualdade. Nesse contexto:

É preciso entender a extensão jurídica do princípio da igualdade, vale dizer, a interpretação que se faz deve ir muito além do que a literal, uma vez que o próprio princípio da igualdade atribui um tratamento não uniforme às pessoas. Neste sentido, é por demais conhecida a que versa a necessidade de se “(...) tratar igualmente os iguais, na medida de suas igualdades e desigualmente os desiguais, na medida em que eles se desiguam”. (PEZZELA; BUBLITZ, 2013)

Ademais, as mesmas autoras continuam:

[...] o princípio da igualdade nada mais faz do que ventilar situações, de forma que as pessoas compreendidas venham a ser tratadas por critérios diferentes e que, para alguns, sejam deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outros, sendo que, os pontos de diferença que se atribuem para discriminar determinadas situações devem ser decorrentes de aptidões pessoais e não de outros critérios individuais personalíssimos como raça, sexo, por exemplo. (PEZZELA; BUBLITZ, 2013)

Relacionando os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, entende-se que este “[...] deve ser vista como o direito individual protetivo de receber tratamento igualitário, no sentido de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, suprimindo as carências físicas, intelectuais, econômicas ou sociais.” (PEZZELA; BUBLITZ, 2013)

Nesse mister, importante destacar, ainda, que “o reconhecimento da dignidade humana das pessoas com deficiência defronta-se com a sua inexorável realidade de exclusão social [...]” (MADRUGA, 2019, p. 70).

Buscando a resolução dessa realidade, bem como o real entendimento da pessoa com deficiência como sujeito de direito, Madruga (2013, p. 71/72), assim assevera:

O paradigma da inclusão social tem por escopo mudar as estruturas comuns dos sistemas sociais em todos os aspectos (educação, trabalho, lazer etc.) e deve incluir, além das pessoas com deficiência, todas as outras excluídas dos sistemas sociais comuns, a partir de três

princípios de inclusão: 1) a celebração das diferenças – as diferenças são bem-vindas, são atributos que implicam maneiras diferentes de fazer as coisas; 2) o direito de pertencer – significa que ninguém pode ser obrigado a comprovar sua capacidade para fazer parte da sociedade; 3) a valorização da diversidade humana – em que a sociedade se beneficia e se enriquece de qualidade pelo fato de ser composta por uma tão variada gama de grupos humanos.

Pode-se, ainda, afirmar, que “[...] as liberdades/direitos devem estar ‘abertas a todos; em condições de igualdade equitativa’, porquanto todas as pessoas têm igual direito ‘a um projeto satisfatório de direitos e liberdades’.” (GARCIA, 2016, p. 34).

Carvalho (2012, p. 79), ao tratar da inclusão social da pessoa com deficiência, afirma que “A pessoa com deficiência está, de forma concreta, inserida no contexto social, elemento significativo para a caracterização de sua cidadania.”, destacando o fato de que pessoas com deficiência são sujeitos de direito.

Assim, a caracterização da pessoa com deficiência como sujeito de direitos não encontra nenhum óbice legal, tampouco constitucional. A discussão existe, na verdade, em razão das recentes – e ainda insuficientes – tratativas de inclusão social desse grupo de pessoas.

2.3.1 O reconhecimento do direito das pessoas com deficiência ao trabalho como um direito fundamental e elemento da condição humana

Esgotado o entendimento de que a pessoa com deficiência é um sujeito de direitos, bem como o fato de que, com isso, deve ser abarcada pelas noções de direitos humanos e direitos fundamentais, passa-se a abordagem do Direito ao Trabalho como direito fundamental e necessidade de inclusão das pessoas com deficiência ao trabalho.

Inicialmente, apresenta-se o entendimento de Sarlet (2013, p. 554/555) sobre o tema:

A Constituição Federal, consoante já referido, foi a primeira na história constitucional brasileira a prever um título específico para os chamados direitos e garantias fundamentais – Título II –, onde foram também consagrados direitos sociais básicos e de caráter mais geral, bem como foi previsto um extenso elenco de direitos dos trabalhadores, igualmente sediado no capítulo dos direitos sociais.

O mesmo autor continua abordando o tema:

Partindo do pressuposto de que na Constituição Federal, a despeito de alguma resistência por parte de setores da doutrina e da jurisprudência,

os direitos sociais são direitos fundamentais, estando, em princípio, sujeitos ao mesmo regime jurídico dos demais direitos fundamentais [...]. (SARLET, 2013, p. 562).

O entendimento do autor encontra respaldo no artigo 6º da Constituição Federal, *in verbis*: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988) (grifo nosso).

Além da previsão encontrada no artigo 6º, acima citado, o artigo 7º da Carta Magna apresenta os direitos inerentes aos trabalhadores urbanos e rurais, sem apresentar qualquer forma de exclusão, isso em razão da aplicabilidade do princípio da igualdade.

Sobre a titularidade dos direitos sociais, dentre os quais se inclui o trabalho, Sarlet (2013, p. 567) afirma que “[...] toda pessoa pode ser titular de direitos sociais [...]. De modo geral, vige o princípio da universalidade [...] quando se trata de direitos com forte vínculo com a dignidade da pessoa humana e com o direito à vida [...]”

Já no que condiz aos destinatários dos direitos sociais, o mesmo autor apresenta-os como sendo os órgãos estatais, bem como os particulares, especialmente na esfera do direito do trabalho.

Além da proteção constitucional, convém ressaltar a participação efetiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no entendimento do direito ao trabalho como direito fundamental.

No plano internacional, marco significativo na proteção ao trabalhador foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919 – sendo o Brasil um de seus membros fundadores. A OIT adota a premissa de que a paz duradoura e universal é essencial para a prosperidade e só pode ser estabelecida se tiver por base o tratamento digno dos trabalhadores. (REBELO, 2008, p. 16)

Destacando a relação direta entre o direito ao trabalho e a dignidade da pessoa humana, Pezzela e Bublitz (2013) assim asseveram: “Observa-se que o trabalho, enquanto necessidade intrínseca dos seres humanos, pois é por meio dele que a pessoa obtém parte do necessário à sua subsistência e assegura o direito à dignidade da pessoa humana, modificou-se ao longo do tempo.”

É fato notório que as relações de trabalho, em sua maioria, consistem em vínculos entre empresas – como empregadores – e cidadãos – como empregados. Assim, diante do caráter fundamental do direito ao trabalho, torna-

se necessário tratar da função social da empresa, que consiste, segundo Carvalho (2012, p. 29), “[...] no dever de um exercício justo da atividade empresarial.”

Apresentadas as noções essenciais do direito do trabalho como direito fundamental, imprescindível entender que o reconhecimento desse direito à pessoa com deficiência consiste em verdadeiro direito fundamental e elemento da condição humana.

Nesse mister, Carvalho (2012, p. 106) assim afirma:

[...] as pessoas com deficiência têm o direito inerente ao respeito por sua dignidade humana. Isto é, qualquer que seja a origem, a natureza e gravidade de suas deficiências, elas têm os mesmos direitos fundamentais que seus concidadãos, o que implica o direito de desfrutar de uma vida tão normal e plena quanto possível. Mesmo porque [...] só é possível atender à dignidade da pessoa humana e à cidadania, se estamos promovendo o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo ou quaisquer outras formas de discriminação.

A mesma autora, ao tratar do princípio da igualdade, assim continua:

No que se refere à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os princípios da dignidade humana e da igualdade assumem um papel importante, porque justificam as condutas legítimas ou ilegítimas. Não há trabalho digno se não forem observadas a dignidade humana e a igualdade. [...] No que diz respeito às pessoas portadoras e deficiência, a aplicação do princípio consiste em assegurar-lhes pleno exercício dos direitos individuais e sociais. Aliás, não há como falar em dignidade humana ou em igualdade, se não forem oferecidas as condições para que essas pessoas possam ganhar honestamente seu próprio sustento. (CARVALHO, 2012, p. 110)

Considerando o destaque já aqui apresentado em relação à OIT, imprescindível mencionar a Convenção 159, ratificada pelo Estado brasileiro em 1991, a qual trata especificamente sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência, tendo como uma de suas motivações as seguintes:

[...] Considerando que a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema "Participação plena e igualdade", e que um programa mundial de ação relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir as metas da "participação plena" das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de "igualdade"; Depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade; [...] (BRASIL, 1991)

Além das previsões constitucionais e internacionais, importante, ainda, destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência também trata especificamente das questões relacionadas ao trabalho e, em relação a isso, Gugel (2016, p. 187) preleciona:

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 igual trabalho [...] sendo vedada qualquer restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e a exigência de aptidão plena.

A mesma autora ainda destaca a existência de disposição legal acerca da igualdade real de oportunidades, baseada no princípio da não discriminação, bem como o reconhecimento da capacidade legal da pessoa com deficiência. (GUGEL, 2016)

Cumprindo, ainda, destacar as demais normas e legislações existentes no âmbito internacional e nacional que buscam assegurar a proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, para que seja possível a compreensão de sua importância e real contribuição para a inclusão socioeconômica desses sujeitos de direitos.

No âmbito internacional de proteção dos direitos humanos, a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, primeiro Tratado Internacional de Direitos Humanos incorporado ao ordenamento jurídico nacional com equivalência expressa de norma constitucional, tem como propósito central promover o exercício pleno e equitativo dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, eliminando todos os tipos de discriminação, e garantir a igualdade de oportunidades entre pessoas com e sem deficiência.

Nas palavras de Dias e Junqueira (2017, p. 165), a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

[...] surge não apenas como oportuno instrumento de efetivação dos mais variados direitos e garantias, mas como marco normativo revolucionário, que conduz a legislação e as instituições eleitorais ao reencontro com os valores democráticos de inclusão e justiça social.

E continuam os citados autores (2017, p. 165) asseverando que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

[...] traduz-se como importante mecanismo de alcance global para modificar o cenário de exclusão das pessoas com deficiência nos países signatários, destacando as vulnerabilidades enfrentadas pelos beneficiários, e exigindo das autoridades nacionais e dos diversos atores sociais ações concretas para a implementação dos direitos e

garantias consagrados em seu texto.

Como se pode depreender, a Convenção foi adotada pela Comunidade Internacional com o propósito estruturante de assegurar e promover a emancipação das pessoas com deficiência, principalmente, a partir do princípio da igualdade e da inclusão social, o qual se desdobra no direito à promoção de acessibilidade aos direitos humanos e fundamentais.

Capítulo especial da Convenção foi dedicado aos direitos e garantias das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com o propósito de assegurar sua inclusão.

Nos termos do artigo 27 da Convenção, os Estados-Partes, incluído o Estado Brasileiro:

[...] reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. (BRASIL, 2009)

O mesmo artigo ainda trata das medidas que devem ser adotadas pelos Estados Partes em relação à convenção:

Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas; d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado; e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; g) Empregar pessoas com deficiência no setor público; h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas; i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho; j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado

aberto de trabalho; k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.” (BRASIL, 2009)

Como expressão dessa tutela, a Convenção preceitua que os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Para lidar adequadamente com os ditames da Convenção da ONU, foi promulgada no Brasil, em 6 de julho de 2015, a Lei no 13.146 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI) - já mencionada, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Após praticamente 15 anos de tramitação no Congresso e várias revisões, modificações, audiências públicas e estudos, a LBI foi aprovada com grande expectativa de que possa ser usada como importante instrumento para a afirmação da cidadania e a inclusão social das pessoas com deficiência, indo ao encontro, assim, das obrigações internacionais assumidas pelo País ao ratificar a Convenção Internacional da ONU.

Assim, percebe-se que o reconhecimento do direito das pessoas com deficiência ao trabalho como um direito fundamental e elemento da condição humana encontra respaldo no direito positivo, cabendo, agora, a sociedade, efetivar a inclusão social, com vistas a proteção dos direitos da pessoa com deficiência, especialmente no que tange às relações de trabalho.

2.3.2 O sistema de cotas na iniciativa privada

Na parte final do tópico anterior, restou destacado que a não inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho relaciona-se mais com questões sociais que com questões relacionadas ao direito positivo. Tal afirmação encontra respaldo na existência de legislação infraconstitucional que institui sistema de cotas, visando assegurar à pessoa com deficiência o direito ao trabalho, de forma digna.

Trata-se da Lei de Benefícios da Previdência Social – lei nº 8.213/1991, que traz as disposições sobre o tema em seu artigo 93, *in verbis*:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus

cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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

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

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

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

O objetivo da lei, segundo Carvalho (2012, p. 143), “[...] é promover a capacidade de integração na vida em sociedade e a possibilidade de uma ocupação profissional.”

Percebe-se, contudo, com base em bibliografias sobre o tema, que em alguns casos as cotas não são adequadamente utilizadas, segundo destaca Carvalho (2012, p. 143):

[...] as cotas sozinhas não criam postos de trabalho. Em muitos casos, tornam-se até contraproducentes. Quando a empresa admite porque a lei obriga admitir, as pessoas portadoras de deficiência são alocadas em setores marginais, passando a ser estigmatizadas pelos próprios colegas.

Outro ponto destacado pela autora acima citada e que pode impedir o direito ao trabalho como condição de atingimento da dignidade da pessoa humana, segue transcrito:

Outro agravante enfrentado pelas empresas brasileiras de iniciativa privada se dá pelo fato de que, ao incluir um colaborador não qualificado em uma companhia, não se pode garantir perspectivas de crescimento profissional. Entrar não significa progredir, e sem formação adequada as pessoas tendem a ficar estagnadas durante anos, exercendo as mesmas atividades, o que não corresponde aos anseios da inclusão. Diante desses dados, enxerga-se que a chave para a inclusão passa, sem dúvida, pela educação. (CARVALHO, 2012, p. 156)

Assim, apesar de conquistas importantes terem ocorrido nos últimos tempos, com maior conscientização da necessidade de inclusão social das pessoas com deficiência e de alterações na legislação, verifica-se que foram

insuficientes para provocar transformação substancial no cotidiano dessas pessoas, fazendo-se necessários esforços conjugados no sentido de garantir-lhes que tenham condições de exercer sua cidadania plena, de forma a garantir a inclusão socioeconômica.

Pode-se constatar que esse público ainda encontra grandes obstáculos para a sua participação na sociedade, tais como: barreiras arquitetônicas, preconceitos, falta de formação e informação dos professores, entre outros.

As pessoas com deficiências, durante muitas gerações, foram privadas de alguns direitos sociais que lhes impossibilitaram o exercício pleno da cidadania, bem como o direito de estudar e de trabalhar.

A questão da inclusão de pessoas com qualquer tipo de deficiência ainda é muito incipiente em nossa sociedade, mesmo com conquistas pontuais e alguns avanços na política de inclusão, como o caso da lei nº 8.112/90 e 8.213/91, que define as cotas para inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

No ano de 2012, em seu relatório mundial sobre a deficiência, a Organização Mundial da Saúde (OMS) divulgou pesquisa reconhecendo que mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo convivem com alguma forma de deficiência (física, mental, intelectual ou sensorial), dentre os quais cerca de 200 milhões experimentam dificuldades funcionais consideráveis, bem como que nos próximos anos a deficiência será uma preocupação ainda maior porque sua incidência tem aumentado, devido ao envelhecimento das populações e ao risco maior de deficiência na população de mais idade, e também ao aumento global de doenças crônicas tais como diabetes, doenças cardiovasculares, câncer e distúrbios mentais.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em suas pesquisas para o Brasil, apresentou, no ano de 2016, dados de que quase 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência de natureza física, auditiva, visual, mental ou intelectual, que, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas, possuindo o Brasil aproximadamente 45 milhões de Pessoas com Deficiência.

Faz-se necessário, também, compreender quais as entidades ou

órgãos que devem promover a inserção e o acompanhamento de pessoas com deficiência (intelectual, mental, sensorial, física ou transtorno do espectro autista) no mercado formal de trabalho, bem como discutir ações que garantam à pessoa com deficiência o acesso à formação profissional e ao mercado de trabalho.

O Estado e a sociedade civil organizada, através de instituições de atendimento especializado e de formação profissional, órgãos de assistência social, órgãos reguladores e meio empresarial, devem promover a inserção e o acompanhamento de pessoas com deficiência (intelectual, mental, sensorial, física ou transtorno do espectro autista) no mercado formal de trabalho, bem como discutir ações que garantam à pessoa com deficiência o acesso à formação profissional e ao mercado de trabalho.

É importante também que sejam realizadas sensibilizações nas empresas contratantes, abordando conteúdos relativos à conceituação e caracterização das deficiências, aspectos relacionais e potencial produtivo da pessoa com deficiência.

Noutro aspecto de incentivo à contratação de pessoas com deficiência, Carvalho (2012, p. 164), assim assevera:

Assinale-se, por importante, que a Lei do Sistema de Cotas não pretende apenas inserir a pessoa com deficiência no interior da empresa. Pauta-se, ao contrário, pelo princípio da dignidade da pessoa, que consta como princípio normativo básico da Constituição para a interpretação de normas civis e trabalhistas. Busca, portanto, a inclusão no mercado de trabalho, inclusão produtiva, operosa, o que implica a necessidade de um profundo questionamento acerca da forma de inserção, a qual acarretará, sem sombra de dúvida, a revisão paradigmática cultural do estereótipo normalmente atribuído às pessoas com deficiência, o qual as desqualifica para o trabalho, sujeitas, *a priori*, à ótica da assistência social.

Por fim, importa destacar que o sistema de cotas, assim como as normas constitucionais que garantem os direitos fundamentais das pessoas com deficiência, estão sujeitos, ainda, a uma necessidade de inclusão social.

2.3.3 Princípio da não discriminação

A legislação pátria, aliada às normas internacionais, prevê o respeito aos direitos humanos e fundamentais, os quais, consoante já mencionado, partem do pressuposto do respeito à dignidade da pessoa humana. Tais

conceitos encontram estreita relação com a liberdade e a igualdade, e, em especial, com a não discriminação.

Inicialmente, convém conceituar discriminação e, para tanto, utiliza-se o entendimento de Costa (2010):

Discriminação é, assim, no seu sentido comum e ora pretendido, o ato de tratar as pessoas de forma diferenciada e menos favorável a partir de determinadas características pessoais, tais como, entre outras, o sexo, a raça, a cor, a origem étnica, a classe social, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional, que não estão relacionadas com os méritos e nem com as qualificações necessárias ao exercício do trabalho.

Passando ao conceito do princípio da não discriminação, Oliveira Neto (2006) assim assevera:

O princípio da não-discriminação tem relação umbilical com o princípio da igualdade, este representante de etapa do desenvolvimento histórico dos direitos fundamentais como visto. Pode-se dizer, inclusive, que o princípio da não-discriminação é fruto de processo evolutivo constatado sobre princípio da igualdade, ao passo que a mera igualdade perante a lei, própria do Estado Liberal, não se mostrou suficiente para tutelar os indivíduos.

O combate à discriminação, além de encontrar embasamento na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Constituição Federal – em razão de ser um contraponto ao princípio da igualdade – trata-se de característica do próprio Estado democrático.

Nas relações trabalhistas também não existe espaço para a discriminação, consoante enfatiza Costa (2010):

O conceito de Trabalho Decente foi introduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, e visa a traduzir o objetivo de garantia a todas as pessoas oportunidades de emprego produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

A noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

O princípio da não discriminação nas relações de trabalho está inserido exatamente no primeiro pilar, consistindo, por isso, numa das formas de atingimento do conceito de Trabalho Decente.

Quanto às pessoas com deficiência, seu Estatuto (Lei nº 13.146/2015), no capítulo II, trata da igualdade e da não discriminação (*in verbis*):

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

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

§ 2º A pessoa com deficiência não está obrigada à fruição de benefícios decorrentes de ação afirmativa.

Art. 5º A pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante.

Parágrafo único. Para os fins da proteção mencionada no **caput** deste artigo, são considerados especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência.

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

I - casar-se e constituir união estável;

II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;

III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;

IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;

V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e

VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Art. 7º É dever de todos comunicar à autoridade competente qualquer forma de ameaça ou de violação aos direitos da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. Se, no exercício de suas funções, os juízes e os tribunais tiverem conhecimento de fatos que caracterizem as violações previstas nesta Lei, devem remeter peças ao Ministério Público para as providências cabíveis.

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, 2015)

A defesa da igualdade e da não discriminação pelo texto legal encontra respaldo na evolução do entendimento de PcDs, as quais deixaram de ser vistas – ou devem deixar de ser – como anormais ou não naturais. Pessoas com algum tipo de limitação não podem sofrer desvantagens por estarem fora dos padrões dominantes. (FERRAZ; LEITE, 2016).

As pessoas com deficiência, por muito tempo – fato este já destacado neste estudo –, foram vistas como pessoas merecedoras apenas de ações

paternalistas, incapazes de prover o próprio sustento e de buscar desenvolvimento em qualquer área. Tal entendimento acabou por gerar um sistema de exclusão social difícil de ultrapassar, mas que, com o passar do tempo e as transformações sociais, está sendo gradualmente removido.

Há, ainda, que se destacar, “[...] que o direito à igualdade não está restrito à previsão dos arts. 4º a 8º da Lei n. 13.146/2015. De forma explícita, como no art. 1º, ou implícita, este é valor que perpassa toda a norma.” (FERRAZ; LEITE, 2016) (grifo do autor).

Sobre o tema, Ferraz e Leite assim asseveram (2016, p. 67):

A resposta adequada à exclusão social, econômica e cultural da pessoa com deficiência deixa de ser a implementação de medidas paternalistas e de caridade (que, na realidade, não permitem modificar esse quadro, apenas aprofunda o problema) e passa pela sua proteção como uma questão de direitos humanos, ou seja, é a promoção dos direitos humanos, com base no paradigma da igualdade de condições e de oportunidades em relação às demais pessoas, o referencial que deverá nortear a proteção da pessoa com deficiência.

Nesse mister, desempenhou papel fundamental a Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, pois apresentou um modelo social baseado na tutela de liberdades e igualdade, buscando o crescimento da dignidade e o empoderamento da pessoa com deficiência. (FERRAZ; LEITE, 2016).

Além da questão internacional e da norma infraconstitucional, também a Lei Fundamental brasileira, nas relações de trabalho, proíbe a discriminação no que se refere à salário e critérios de admissão em relação à pessoa com deficiência (art. 7º, XXXI, CF).

Por fim, não se pode deixar de mencionar que a palavra “discriminar” possui um significado mais amplo, senão vejamos:

Discriminar significa distinguir, estabelecer diferenças. Assim, não é, essencialmente, algo pejorativo. Aliás, juridicamente, tem-se como característica funcional das leis justamente a de discriminar situações para submetê-las à regência de tais ou quais regras (MELLO, 2002, p.11). Portanto, as discriminações são inerentes ao próprio ordenamento jurídico. Saliente-se mais, o fato de não ser possível a existência de qualquer tipo de sistema normativo – quer jurídico, ético, religioso, etc. -, sem conteúdo discriminatório, porquanto é impossível tratar sobre condutas e valorá-las, sem distingui-las das demais. (COSTA, 2010).

Assim, no que tange ao princípio da não discriminação, este se aplica aos casos em que ocorra exclusão da cidadania, com impossibilidade de acesso a direitos fundamentais, como o direito ao trabalho. Isso porque entender a

pessoa com deficiência como diferente por si só não fere sua dignidade, tampouco seus direitos fundamentais, mas sim ratifica o princípio da igualdade em seu sentido mais amplo, buscando equiparação de tratamento entre desiguais.

3. O DIREITO À INCLUSÃO SOCIOECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

Inicialmente, compete contextualizar a situação de precarização das condições humanas e a existência de posições desfavoráveis pela própria condição física e em alguns casos sociais e culturais, que geram às pessoas com deficiência discriminação desde os tempos mais remotos.

Na Antiguidade, entre os povos primitivos, alguns os matavam, por considerá-los grandes empecilhos para a sobrevivência do grupo e outros os cuidavam para que conseguissem conquistar a simpatia dos deuses.

No Estado Brasileiro, o princípio da inclusão social das pessoas com deficiência, notadamente no que diz respeito ao mercado de trabalho e ao acesso a cargos e empregos públicos, está garantido tanto pelos artigos 7º, XXXI, e 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, quanto pela Lei Federal n. 7.853/89, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99.

A legislação de grande destaque sobre o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor em 1990, com a Lei nº 8.112, que definiu o percentual de até 20% de vagas em concursos públicos e, em 1991, a Lei nº 8.213, que determinou cota de vagas para pessoas com deficiência entre 2 a 5% em empresas privadas com mais de 100 funcionários.

É visível que houve melhorias em vários aspectos sociais, políticos e ideológicos, e nesse contexto a elaboração de políticas públicas eficazes e capazes de atingir qualquer região do país é fundamental para a conscientização da sociedade e a facilitação do acesso das PcDs ao mercado de trabalho, de forma a auxiliar trabalhadores e empresas a vencerem as barreiras e preconceitos que dificultam o acesso desse público ao emprego, buscando, assim, a inclusão socioeconômica sendo que a PcD está tão qualificada quanto as demais pessoas.

3.1 O direito à inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência

O advento da Constituição Federal de 1988 estabeleceu a cidadania e a dignidade da pessoa humana como fundamentos do Estado Democrático de Direito e tratou da proteção às pessoas com deficiência como um direito social e econômico.

Os direitos sociais, no ordenamento jurídico brasileiro, estão garantidos no art. 6º da CRFB/88, sendo eles a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, na forma da Constituição, aqueles que assumem a postura constitucional de normas programáticas. Já os direitos econômicos fundamentais encontram-se elencados no artigo 170 da CRFB/88.

Para Balera et al.:

Os direitos econômicos são os direitos concernentes à produção e à distribuição de riqueza, inclusive seu consumo. Estão diretamente relacionados com a disciplina das relações de trabalho. Os direitos sociais e culturais tratam de estabelecer um padrão de vida digno, propiciando a educação e a participação dos indivíduos na vida cultural. Em virtude de sua natureza esses direitos devem ser aplicados de maneira progressiva, na medida em que necessitam de recursos públicos para serem implementados [...]. Os direitos econômicos, sociais e culturais não são autoaplicáveis como os direitos civis e políticos, pois demandam a existência de recursos econômicos por parte do Estado, bem como a elaboração de políticas públicas. Eles estão condicionados à atuação do ente estatal, que deve adotar medidas econômicas e técnicas, isoladamente e por meio da assistência e cooperação internacionais, até o máximo de seus recursos disponíveis. (2013, p. 29-30).

Os direitos econômicos são um “[...] conjunto de normas de conteúdo econômico que assegura a defesa e harmonizados interesses individuais e coletivos, de acordo com a ideologia adotada na ordem jurídica.” (PETTER, 2007, p. 22).

Destaca-se que os direitos fundamentais da CRFB/88, que abarcam as PcDs, alcançam um maior patamar do direito econômico, pois garantem ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 7, inciso XXXI), sendo de competência da União assegurar a proteção e a integração social PcDs (art. 24, inciso XIV).

No tocante à intrínseca ligação entre os direitos sociais e econômicos contidos em normas constitucionais, explica Silva (2014, p. 288):

O direito econômico tem uma dimensão institucional, enquanto os direitos sociais constituem formas de tutela pessoal. O direito Econômico é o direito da realização de determinada política econômica, ou segundo Geraldo Vidigal [obra *Teoria geral do direito econômico*, p. 213] “é a disciplina jurídica de atividades desenvolvidas nos mercados, visando a organizá-los sob a inspiração dominante do interesse social.” Os direitos sociais disciplinam situações subjetivas pessoais ou grupais de caráter concreto. Em certo sentido, pode-se admitir que os direitos econômicos constituirão pressupostos da

existência dos direitos sociais, pois, sem uma política econômica orientada para a intervenção e participação estatal na economia, não se comparam as premissas necessárias ao surgimento de um regime democrático de conteúdo tutelar dos fracos e mais numerosos.

Ressalta-se que não há como existir uma ordem econômica sem a ocorrência da ordem social e vice-versa. Existe uma relação entre tais ordenamentos por força do artigo 170 da Constituição Federal, quando esta determina que a ordem econômica tem, como fim, assegurar uma existência digna a todos, de acordo com os ditames da justiça social.

A correlação entre a ordem social e a econômica se dá por meio da necessidade da efetivação dos objetivos da República Federativa do Brasil, ou seja, construindo-se uma sociedade livre, justa e solidária, garantindo o desenvolvimento nacional, erradicando a pobreza e a marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais e promovendo o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, gênero, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O direito à inclusão socioeconômica é o direito à inclusão social e econômica, tratando-se de direito implícito, interligado aos direitos humanos econômicos e sociais, bem como aos direitos fundamentais sociais e econômicos, positivados na Constituição Federal de 1988, especificamente com a instrumentalização desses direitos de forma conjunta e indissociável.

Trata-se da criação de oportunidades ou meios para que o indivíduo instrumentalize sua vida digna, englobando o direito de usufruir dos benefícios do bem-estar social, preservando a autoestima e a altivez de sua contribuição profissional para o pagamento dos benefícios coletivos, dos quais usufrui diretamente ou não.

No Brasil, percebe-se que os direitos sociais carecem de efetividade, muitas vezes limitados a normas programáticas, desvestidas de eficácia plena imediata.

Segundo Sen, a inclusão depende do desenvolvimento, o qual requer a remoção das principais fontes de privação de liberdade:

[...] pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos [...]. Às vezes a ausência de liberdades substantivas relaciona-se diretamente com a pobreza econômica, que rouba das pessoas a liberdade de saciar a fome, de obter uma nutrição satisfatória ou remédios para doenças tratáveis, a oportunidade de vestir-se ou morar de modo

apropriado, de ter acesso a água tratada ou saneamento básico. Em outros casos, a privação de liberdade vincula-se estreitamente à carência de serviços públicos e assistência social, como por exemplo a ausência de programas epidemiológicos, de um sistema bem planejado de assistência médica e educação ou de instituições eficazes para a manutenção da paz e da ordem locais. (SEN, 2000, p. 18).

E continua o citado autor sustentando que a liberdade só é alcançada a partir do desenvolvimento, promovido por meio da concretização de diferentes tipos de direitos e oportunidade de capacitação pessoal. Como “liberdades políticas”, que “ajudam a promover segurança econômica”, “facilidades econômicas” “na forma de oportunidades de participação no comércio e na produção que podem ajudar a gerar abundância individual, além de recursos públicos para os serviços sociais”, “oportunidades sociais” que “na forma de serviços de educação e saúde facilitam a participação econômica”. (SEN, 2000, p. 25)

Na mesma esteira, para lidar adequadamente com os ditames da Convenção da ONU, foi promulgada no Brasil, em 6 de julho de 2015, a Lei n. 13.146 (LBI), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, já apresentada, que aprovada com grande expectativa de que pudesse ser usada como importante instrumento para a afirmação da cidadania e inclusão social das PcDs, indo ao encontro, assim, das obrigações internacionais assumidas pelo País ao ratificar a Convenção Internacional da ONU.

Neste estudo, a lei supramencionada será adotada como marco teórico à proteção ao direito do trabalho das Pessoas com Deficiência, pois dispõe que as pessoas com deficiência são admitidas como sujeitos de direitos e possuem garantidos os seus direitos humanos e fundamentais socioeconômicos, os quais são de responsabilidade do Estado, da sociedade civil e do particular.

Isso porque a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assegura a proteção ao direito do trabalho deste grupo em condições de igualdade com as demais pessoas. Essa proteção inclui, também, oportunidades econômicas e remuneração iguais por trabalho de mesmo valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho.

Além disso, outro marco teórico a ser adotado é a Teoria do Desenvolvimento como Liberdade, proposta pelo economista indiano Amartya Kumar Sen, consistente na teoria de base que fundamenta que a liberdade está relacionada com a melhoria da vida que se leva.

Segundo Sen (2000, p. 18):

A perda de liberdade pela ausência de escolha de emprego e pela forma de trabalho tirânica pode ser, em si, uma privação fundamental. O desenvolvimento de mercados livres em geral e da livre procura de emprego em particular é um fato muito valorizado em estudos históricos. Até mesmo o grande crítico do capitalismo, Karl Marx, viu a emergência da liberdade de emprego como um progresso importantíssimo.

Nesse sentido, o mencionado autor, em sua obra “Desenvolvimento como Liberdade” (DARA, destaca a necessidade de relacionar a liberdade com as formas de melhoria de vida que as pessoas levam e a liberdade de que desfrutam. (SEN, 2000)

Essa liberdade defendida por Sen será alcançada com a inclusão socioeconômica, que para o autor está ligada a uma relação de mão dupla, na qual as capacidades da população serão ampliadas por políticas públicas da mesma forma que as políticas públicas serão ampliadas pelas capacidades da população.

Cabe destacar que Sen contribuiu para estabelecer uma nova compreensão acerca de conceitos como miséria, pobreza, fome e bem-estar social, sendo que na sua obra “Desenvolvimento como Liberdade”, foi analisado o papel do desenvolvimento em contraposição ao entendimento que associa o desenvolvimento somente através de fatores como o crescimento do produto interno bruto, rendas pessoais, industrialização, avanço tecnológico ou modernização social, não que estes fatores não contribuam diretamente para a expansão das liberdades, mas não somente eles.

Assim, para o citado autor “o crescimento econômico não pode ser considerado um fim em si mesmo, tem de estar relacionado com a melhoria de vida dos indivíduos e com o fortalecimento das liberdades”, indicando os serviços de educação, trabalho e direitos civis como bons exemplos de fatores ou agentes promoventes de liberdades e principal meio para o desenvolvimento (2000).

Sen diferencia, ainda, as liberdades em liberdade constitutiva e liberdade instrumental. A primeira refere-se às liberdades substantivas, que são

as capacidades elementares como ter condições de evitar privações, ter participação política e liberdade de expressão, por exemplo. A segunda diz respeito a liberdade que as pessoas têm de viver do modo como bem desejarem.

O autor continua sustentando que diferentes tipos de liberdade apresentam inter-relações entre si, de modo que um dos tipos de liberdade pode contribuir para promover liberdades do segundo tipo, o que ele chama de duas funções de liberdade. A liberdade oriunda desta disposição é influenciada pelos próprios atos livres dos agentes numa via de mão dupla mediante a capacidade de participar da escolha social e da tomada de decisões públicas que impedem o progresso destas oportunidades, podendo ampliar muito mais sua própria liberdade.

A presente pesquisa será corroborada, também, com fundamento na justiça social sustentada por Rawls (1997, p. 333), na qual "Cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema total de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema semelhante de liberdades para todos".

E acrescenta Rawls, acerca do princípio da igualdade – de acesso de todos aos mesmos bens, os chamados “bens primários” (1999, p. 266):

a) Primeira, as liberdades básicas, estabelecidas por uma lista, por exemplo: liberdade de pensamento e de consciência; liberdade de associação; a definida pela liberdade e integridade da pessoa, assim como pelo império da lei; e finalmente as liberdades políticas; b) Segunda, liberdade de movimento e de eleição de atividade a partir de um conjunto de oportunidades diversas; c) Terceira, poderes e prerrogativas de cargos e posições de responsabilidade, particularmente aqueles das principais instituições políticas e econômicas; c) Quarta, rendas e riquezas; e e) Finalmente, as bases sociais do respeito a si mesmo.

Sobre essas últimas liberdades/direito, Rawls esclarece (1999, p. 270):

V) As bases sociais do respeito a si mesmo são aqueles aspectos das instituições básicas que normalmente são essenciais para que os cidadãos tenham um vivo sentido do seu próprio valor como pessoas morais e sejam capazes de realizar seus interesses de ordem superior e promover seus fins confiantes de si mesmos.

Repercutindo sobre os ensinamentos de Rawls, Oliveira sustenta (2003, p. 17):

Através dos dois princípios da justiça deve ser efetivada a distribuição equitativa dos bens primários (*primary goods*), isto é, bens básicos para todas as pessoas, independentemente de seus projetos pessoais de vida ou de suas concepções do bem. Rawls frequentemente enfatiza que os mais fundamentais de todos os bens primários são o autorrespeito (*self-respect*) e a autoestima (*self-esteem*),

acompanhados das liberdades básicas, rendas e direitos a recursos sociais como a educação e a saúde. Os dois princípios são enunciados da seguinte maneira: Primeiro, todas as pessoas têm igual direito a um projeto inteiramente satisfatório de direitos e liberdades básicas iguais para todos, projeto este compatível com todos os demais e, nesse projeto, as liberdades políticas, e somente estas, deverão ter seu valor equitativo garantido. Segundo: As desigualdades sociais e econômicas devem satisfazer dois requisitos: (a) devem estar vinculadas a posições e cargos abertos a todos, em condições de igualdade equitativa de oportunidades; e (b) devem representar o maior benefício possível aos membros menos privilegiados da sociedade.

Como se verifica, as liberdades/direitos devem estar abertas a todos em condições de igualdade equitativa, porquanto todas as pessoas, com ou sem deficiência, têm igual direito a um projeto satisfatório de direitos e liberdades.

Por fim, esses direitos e liberdades propostos pelos citados autores serão alcançados com políticas públicas desenvolvidas para o cumprimento do sistema de cotas na iniciativa privada e a garantia do direito à inclusão socioeconômica

3.1.1 Análise de pactos selecionados da ONU e OEA sobre direitos econômicos

De início, convém ressaltar que o tópico aqui apresentado utiliza as disposições adotadas pelos autores Yduan de Oliveira May, Angélica Pereira Possamai e Thais Scarpato Ramos, na obra “Direitos Econômicos”, editado no ano de 2018. Feita tal consideração, passa-se a análise do assunto a ser aqui abordado.

As organizações internacionais, em geral, estabelecem objetivos específicos e comuns de seus Estados membros, os quais, após deliberação parlamentar, ratificam e passam a adotar individualmente dentro de sua soberania.

Tratando-se da ONU e da OEA, não há diferenças. Essas duas organizações apresentam orientações sobre direitos humanos e, dentro dessas, objetivos de igualdade e inclusão.

Inicialmente, a ONU, no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o qual restou ratificado pelo Brasil em 1992, assim apresenta seu preâmbulo:

Considerando que, em conformidade com os princípios proclamados na Carta das Nações Unidas, o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e

inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,
 Reconhecendo que esses direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana,
 Reconhecendo que, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, **o ideal do ser humano livre, liberto do temor e da miséria, não pode ser realizado a menos que se criem as condições que permitam a cada um gozar de seus direitos econômicos, sociais e culturais**, assim como de seus direitos civis e políticos,
 Considerando que a Carta das Nações Unidas impõe aos Estados a obrigação de promover o respeito universal e efetivo dos direitos e das liberdades da pessoa humana,
 Compreendendo que o indivíduo, por ter deveres para com seus semelhantes e para com a coletividade a que pertence, tem a obrigação de lutar pela promoção e observância dos direitos reconhecidos no presente Pacto [...]. (grifo nosso) (ONU, 1966).

Como visto, o pacto mencionado baseia-se na própria Declaração Internacional dos Direitos do Homem e na dignidade da pessoa humana como bases para o gozo dos direitos sociais e econômicos, fato que, por si só, considerando a ratificação desses conceitos pelo Brasil, fundamenta a realização de políticas públicas capazes de realizar a inclusão socioeconômica, também, de PcDs.

Além disso, em suas disposições, o pacto em análise assim preceitua:

Artigo 2º

§1. Cada Estado Membro no presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

§2. Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. [...]

Artigo 3º

Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto. [...]

Artigo 6º

§1. Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de Ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito. (ONU, 1962)

Todas as disposições aqui destacadas do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais corroboram a necessidade de adoção de políticas públicas capazes de garantir a inclusão socioeconômica de pessoas

com deficiência, inclusive com destaque à “possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho”.

Também a OEA, na Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 – Pacto de San José da Costa Rica – dispõe sobre os direitos socioeconômicos. De início, destaque-se as disposições de seu preâmbulo:

Os Estados Americanos signatários da presente Convenção, Reafirmando seu propósito de consolidar neste Continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos humanos essenciais;

Reconhecendo que os direitos essenciais da pessoa humana não derivam do fato de ser ela nacional de determinado Estado, mas sim do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão por que justificam uma proteção internacional, de natureza convencional, coadjuvante ou complementar da que oferece o direito interno dos Estados americanos;

Considerando que esses princípios foram consagrados na Carta da Organização dos Estados Americanos, na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, e que foram reafirmados e desenvolvidos em outros instrumentos internacionais, tanto de âmbito mundial como regional;

Reiterando que, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, isento do temor e da miséria, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos; e

Considerando que a Terceira Conferência Interamericana Extraordinária (Buenos Aires, 1967) aprovou a incorporação à própria Carta da Organização de normas mais amplas sobre os direitos econômicos, sociais e educacionais e resolveu que uma Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos determinasse a estrutura, competência e processo dos órgãos encarregados dessa matéria; [...]. (OEA, 1969).

Assim como as demais declarações e pactos internacionais, a convenção reitera as noções de respeito aos direitos humanos e destaca a necessidade de gozo de direitos sociais, econômicos e educacionais. O especial destaque aos direitos econômicos e sociais é apresentado em seu artigo 26, *in verbis*:

Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo

Os Estados-partes comprometem-se a adotar as providências, tanto no âmbito interno, como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (OEA, 1969).

Da análise das normas internacionais aqui apresentadas, bem como dos já mencionados neste estudo, direitos humanos e direitos fundamentais e da

breve análise das disposições constitucionais sobre o tema, percebe-se uma simetria entre as normas, visto que todas versam sobre a necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana, com a defesa dos direitos essenciais do cidadão, destacando-se às questões afetas aos direitos socioeconômicos.

O tema recebe destaque internacional, sendo entendido como elemento essencial à dignidade da pessoa humana, a qual rechaça qualquer tipo de preconceito ou discriminação, independentemente da condição da pessoa, que é sujeito desses direitos pelo simples fato de ser humano.

Assim, a PcD, que, como já ressaltado, possui a mesma capacidade que uma pessoa sem deficiência, merece atenção estatal em suas políticas públicas de inclusão, em especial no que se refere aos direitos socioeconômicos.

3.1.2 Conceituação do direito à inclusão socioeconômica

A priori, ao tratar-se de políticas públicas, é imprescindível entender a finalidade do Estado e seu objetivo. Sobre o tema, Dias e Matos (2017, p. 08) assim lecionam:

O Estado como instituição criada por um contrato social tem um fim, um objetivo, que não pode ser confundido com os objetivos daqueles que exercem o governo, que possuem interesses próprios que podem ou não coincidir com a função social do aparelho estatal. [...] a finalidade do Estado é a felicidade na vida. [...] o(s) fim(ns) do Estado repousa sobre a ideia de bem comum ou o interesse público.

Os mesmos autores continuam:

O bem comum consiste no conjunto de condições sociais que permitam e favoreçam nos seres humanos o desenvolvimento integral de todos os membros da comunidade. E o Estado tem por fim último oferecer condições para que todas as pessoas que integram a comunidade política realizem seus desejos e aspirações, e para tanto assegura a ordem, a justiça, o bem-estar e a paz externa, que são elementos necessários para que as outras necessidades públicas sejam atendidas. (DIAS; MATOS, 2017, p. 09)

Nessa busca pela efetivação do bem comum, objetivo primário do Estado, políticas públicas de inclusão são essenciais, incluindo aquelas que se relacionam a questões socioeconômicas.

Para que seja possível entender o direito à inclusão socioeconômica, é necessário lembrar que a Constituição Brasileira, assim como os pactos e convenções internacionais, preveem o respeito aos direitos fundamentais e à dignidade da pessoa humana como premissas básicas num Estado estruturado.

No Brasil, a Lei Maior apresenta a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como seus fundamentos (art. 1º, CRFB/1988), e a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, com a erradicação da pobreza, redução de desigualdades sociais, promoção do bem de todos sem qualquer tipo de preconceito como objetivos fundamentais (art. 3º, CRFB/1988).

Isso demonstra o caráter social da Constituição, contudo, não invalida o capitalismo como forma de exercício econômico, uma vez que exalta a livre iniciativa.

Desta feita, ao tratar da ordem econômica e financeira, não a afasta das questões atinentes à justiça sociais, senão vejamos:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (BRASIL, 1988)

Ciente dessas características do Estado brasileiro, May, Possamai e Ramos (2018, p. 102) assim asseveram: “sob a égide de Estado Social, o Estado deveria conciliar direitos sociais com a ordem econômica, e o trabalho com o capital, garantindo direitos sociais aos trabalhadores e oportunidades econômicas ao setor empresarial.”

Os mesmos autores, buscando apresentar a interdependência das ordens econômica e social, assim como a necessidade de políticas inclusivas, continuam:

A correlação entre a ordem social e a econômica se dá por meio da necessidade da efetivação dos objetivos da República Federativa do Brasil, ou seja, construindo-se uma sociedade livre, justa e solidária, garantindo o desenvolvimento nacional, erradicando a pobreza e a marginalização, reduzindo as desigualdades sociais e regionais, e promovendo o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo,

cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Todos são o alicerce para o direito à inclusão socioeconômica, uma vez que englobam direitos sociais e econômicos. (MAY; POSSAMAI; RAMOS, 2018, p. 102)

Tendo como fundamento o texto constitucional, percebe-se que compete ao Estado “[...] assegurar a concretização dos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente em favor da justiça social, valendo-se de políticas públicas governamentais. E, de certa maneira, isso ocorre quando o Estado fomenta políticas públicas de inclusão [...]” (MAY; POSSAMAI; RAMOS, 2018, p. 102)

Sobre a relação existente entre “direitos” e “políticas públicas”, Cavalcante Filho (2017, p. 38) afirma:

[...] políticas públicas e direitos sociais são, portanto, dois lados de uma mesma moeda: as políticas públicas servem de instrumento para a realização (efetivação) de direitos sociais constitucionalmente assegurados. Também, nessa mesma toada, são modos de o Estado cumprir seus deveres constitucionais de efetivação dos direitos assegurados na Lei Maior.

Percebe-se, então, que a inclusão socioeconômica consiste nas ações estatais capazes de dar efetividade aos direitos constitucionais previstos em normas de eficácia limitada.

Ainda nesse viés, Paiva (2017, p. 79-80) afirma:

O setor público tem papel fundamental na dinâmica da economia. Dois são seus papéis principais. Um deles é o de **planejar e executar políticas públicas que colaborem para melhorar tanto a eficiência da economia e a realocação dos recursos disponíveis para o crescimento como a equidade na sociedade**. Outro é o papel de garantir um ambiente favorável aos negócios, quer mediante criação de condições que deem maior previsibilidade e confiança aos investidores, quer por meio de cumprimento das leis e dos contratos, ganhando credibilidade para estimular a atividade privada, esta, sim, responsável pela produção de bens e serviços, geração de empregos e renda e crescimento da economia. (grifo nosso)

O mesmo autor apresenta as formas pelas quais o Estado realiza seu papel na economia:

Estabilizadora – a função de garantir a estabilidade da economia mediante a execução e a coordenação das políticas macroeconômicas e a proteção à correta aplicação da legislação pertinente.

Alocativa – refere-se tanto à oferta de produtos e serviços como aos estímulos à estabilidade do funcionamento dos mecanismos de preços para otimizar a eficiência da economia.

Distributiva – trata da busca da equidade por meio de políticas públicas, realocando recursos para reduzir as desigualdades e a pobreza. (grifo nosso) (PAIVA, 2017, p. 80)

As políticas públicas de inclusão, assim, são essenciais para o cumprimento do papel do Estado, tanto na economia quanto nas questões

sociais, tratando-se de elemento básico à concretização dos direitos fundamentais, como esclarecem (MAY; POSSAMAI; RAMOS, 2018, p. 102):

Pensa-se que o direito à inclusão é direito fundamental, fundado no artigo 3º, incisos I e III, da CRFB/88, no qual está explicitamente declarado que é objetivo da República Federativa do Brasil “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (2017a), no intento da efetivação de uma sociedade livre, justa e solidária.

Por fim, sobre o conceito de “inclusão socioeconômica”, ainda cabe destacar:

O direito à inclusão socioeconômica é o direito à inclusão social e econômica. O primeiro já foi amplamente estudado por diversos autores. Quanto à segunda, trata-se da criação de oportunidades ou meios para que o indivíduo instrumentalize sua vida digna. Uma vida em que goze dos benefícios do contrato social, autodetermine-se e seja independente. Uma vida em que ele contribua para o aprimoramento social, em que ele contribua financeiramente para a manutenção de si e dos seus, em sociedade. Engloba o direito de usufruir dos benefícios do bem-estar social, preservando a autoestima e a altivez de sua contribuição profissional para o pagamento dos benefícios coletivos, dos quais usufrui diretamente ou não. (MAY; POSSAMAI; RAMOS, 2018, p. 104)

Continuam, ainda, no mesmo viés:

O direito à inclusão socioeconômica se materializa nas condições constitucionais preparatórias ou imediatas que permitem ao indivíduo empregar-se ou empreender, ou seja, ter acesso ao trabalho, do qual possa tirar seu sustento. O direito à inclusão socioeconômica, mais que um direito benéfico ao indivíduo, é, em si, um direito benéfico à sociedade, pois o indivíduo ativo contribui significativamente para o sucesso do bem-estar social. Assegurado esse direito, o indivíduo se torna menos dependente do sistema social de proteção do Estado. De um ser passivo, acusado de parasitagem e vítima de esmolas estatais, torna-se um agente ativo, contribuinte para o sucesso social. (MAY; POSSAMAI; RAMOS, 2018, p. 104-105)

De todo o exposto, percebe-se que as políticas públicas inclusivas são essenciais à efetividade dos preceitos constitucionais, especialmente no que concerne à busca da igualdade e, conseqüentemente, da dignidade da pessoa humana.

3.2 As políticas públicas no contexto histórico e conceitual

Inicialmente, faz-se necessário situar o tema das políticas públicas, como o seu conceito, fundamento, fases e atores, para que seja possível a compreensão de sua importância e real contribuição para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e o advento de políticas sociais de saúde, seguridade social e habitação, muito expressivo nos países da Europa e nos Estados Unidos, há um aprofundamento dessa alteração qualitativa das funções do Estado que, do plano da economia, se irradia sobre o conteúdo social da noção de cidadania. O dado novo a caracterizar o Estado social, no qual passam a ter expressão os direitos dos grupos sociais e os direitos econômicos, é a existência de um modo de agir dos governos ordenado sob a forma de políticas públicas, um conceito mais amplo que o de serviço público, que abrange também as funções de coordenação e de fiscalização dos agentes públicos e privados (BUCCI, 1997).

“Na América Latina, e mais especificamente no Brasil, a análise do estudo sobre as políticas públicas iniciaram no final da década de 1970 e início dos anos 1980, no período de redemocratização.” (LIMA; VERONESE, 2017, p. 560).

Como se percebe, ultrapassados paradigmas ditatoriais e a necessidade de adequação das atividades estatais, as políticas públicas são o modo efetivo do Estado de responder às demandas que emergem da sociedade e do seu próprio interior, por intermédio da previsão legal de direitos e garantias, bem como são também expressão do compromisso público de atuação, em longo prazo, em uma determinada área. As políticas públicas são instrumentos que materializam os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (FORTES; COSTA, 2013). Nas palavras de Bucci (1997, p. 90):

O fundamento mediato das políticas públicas, o que justifica o seu aparecimento, é a própria existência dos direitos sociais – aqueles, dentre o rol de direitos fundamentais do homem, que se concretizam por meio de prestações positivas do Estado.

E continua o autor acerca de políticas públicas:

[...] as políticas hoje são instrumentos de ação dos governos – o government by policies que desenvolve e aprimora o government by law –, fenômeno que se explica também pela maior importância da fixação de metas temporais para a ação dos governos republicanos. A função de governar – o uso do poder coativo do Estado a serviço da coesão social⁶ – seria, portanto, o fundamento imediato das políticas públicas. (1997, p. 90)

Na definição de Rua, “[...] embora uma política pública implique decisão política, nem toda decisão política chega a constituir uma política pública.” (RUA, 2009, p. 20).

O conceito de políticas públicas relaciona-se com os problemas reais que atingem a esfera pública e o modo como se dará a ação do governo para solucioná-los (SCHMIDT, 2008).

As políticas públicas também compreendem fases ou ciclos, que se iniciam com o surgimento dos problemas e terminam com a avaliação dos resultados obtidos. Tal classificação permite aos gestores uma melhor condução do processo e o aperfeiçoamento das políticas (RUA, 2009).

Souza (2006, p. 29) propõe que o ciclo da política pública constitui-se de seis estágios: “[...] definição de agenda, identificação de alternativas, avaliação das opções, seleção das opções, implementação e avaliação”.

As políticas públicas são compostas também por atores, que são todos aqueles cujos interesses poderão ser positiva ou negativamente afetados pela mesma. Esses atores podem ser indivíduos, organizações ou grupos e podem também ser atores públicos, que exercem funções públicas, como os políticos e os burocratas. Ou podem ainda ser atores privados, como os empresários, os trabalhadores, as Organizações Não Governamentais (ONGs), as associações, as empresas multinacionais, as grandes corporações financeiras e até mesmo as mídias, cada um em sua especificidade, característica peculiar, bem como em sua relação e influência com determinada política pública (RUA, 2009).

Como bem sustenta Coutinho (2013, p. 109-110):

A partir da década de 1990, ações de política pública previstas na Constituição, como obrigações positivas (isto é, obrigações de fazer) do Estado, começaram a tomar corpo em vários campos, o que permitiu que certos direitos passassem a adquirir, de forma paulatina, maior grau de eficácia ou efetividade social como resultado de medidas de implementação disciplinadas por normas infraconstitucionais.

Assim, como se pode depreender, as políticas públicas são os programas de ação do governo para a realização de objetivos determinados num espaço de tempo certo e orientam a atuação do poder público em uma determinada área.

Portanto, verifica-se que, mais importante do que compreender políticas públicas é contribuir para a solução dos problemas públicos, usando-as como instrumentos de transformação social e de promoção dos direitos.

3.3 Políticas públicas de inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência

No ano de 2012, em seu relatório mundial sobre a deficiência, a OMS divulgou uma pesquisa reconhecendo que mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo convivem com alguma forma de deficiência, dentre os quais cerca de 200 milhões experimentam dificuldades funcionais consideráveis, bem como que nos próximos anos a deficiência será uma preocupação ainda maior porque sua incidência tem aumentado, devido ao envelhecimento das populações e ao risco maior de deficiência na população de mais idade, e também ao aumento global de doenças crônicas tais como diabetes, doenças cardiovasculares, câncer e distúrbios mentais.

O IBGE, em suas pesquisas para o Brasil, apresentou, no ano de 2016, dados de que quase 24% da população brasileira é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência, possuindo o Brasil 45 milhões de Pessoas com Deficiência.

Sobre oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência, Miranda constata que um dos mais graves problemas sociais no Brasil, atualmente, é a baixa participação do trabalhador deficiente no mercado de trabalho. A partir dessa constatação, o autor apresenta dados importantes: dos dezesseis milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, nove milhões estão em idade para o trabalho. Destes, apenas dois por cento estão inseridos no mercado de trabalho formal, enquanto em países mais avançados, este percentual atinge os trinta e cinco a quarenta por cento. (2013)

Considerando esse enorme contingente de pessoas com deficiência na tentativa de estabelecer uma relação com o mundo do trabalho, é possível perceber que esses dados soam alarmantes.

Segundo prelecionam Resende e Vital (2008, p. 18):

“(...) a deficiência gera, também, alguma forma de limitação ocupacional, o que agrava a condição de vulnerabilidade das pessoas com deficiência, duplamente fragilizadas, seja pelas limitações da própria deficiência, seja pelas dificuldades de acesso ao mundo do trabalho, sempre muito competitivo.”

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é recente e passou a ser regulamentada tão somente a partir das Guerras Mundiais, em razão dos excombatentes que voltavam mutilados da guerra:

[...] e, em termos sociais que o movimento dos direitos humanos fortaleceu a luta pelas minorias e contra os preconceitos existentes ganhou grandes dimensões e visibilidade. Esse modelo gerou o modelo de discussão de políticas de acesso das pessoas tradicionalmente excluídas do mercado de trabalho. (RIBEIRO, 2010, p. 124)

A Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, se apresenta como a mais recente ação legislativa para a inclusão das PcDs, com destaque para o mercado de trabalho.

O Capítulo II do Estatuto trata do processo de habilitação e reabilitação como um direito da pessoa com deficiência.

O parágrafo único do art. 14 estabelece que esse processo:

[...] tem por objetivo o desenvolvimento de potencialidades, talentos, habilidades e aptidões físicas, cognitivas, sensoriais, psicossociais, atitudinais, profissionais e artísticas que contribuam para a conquista da autonomia da pessoa com deficiência e de sua participação social em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Pode-se dizer que esse processo de habilitação e reabilitação, tão importante para a conquista da autonomia, representa o próprio desenvolvimento da capacidade do cidadão em suprir suas necessidades e viver com qualidade de vida, permitindo acesso a bens de consumo, como recursos tecnológicos, culturais e sociais, por exemplo, a fim de que possa viver em igualdade de condições com seus semelhantes em sociedade, o que está intimamente relacionado à inclusão no mundo do trabalho, que constitui um dos elementos essenciais para essa conquista. (SPOSATI, 1997, p. 9-38).

O direito à habilitação e reabilitação, que embora esteja disposto separadamente no Estatuto em seu Capítulo II, está relacionado ao direito ao trabalho, contemplado no Capítulo VI, que trata de forma mais ampla esse processo de habilitação e reabilitação profissional das pessoas com deficiência, com o fim de inseri-las no mundo do trabalho.

Destaca-se que o Estatuto da Pessoa com Deficiência, seguindo os princípios gerais e parâmetros da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, assim preceitua em seu artigo 34:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. § 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. § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

No tocante à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, o artigo 37 do Estatuto da Pessoa com Deficiência determina:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes: I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais; V - realização de avaliações periódicas; VI - articulação intersetorial das políticas públicas; VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

O diploma em questão determina, ainda, que a entidade contratada para a realização de qualquer processo seletivo, seja público ou privado, para cargo, função ou emprego, está obrigada à observância do disposto nas normas de acessibilidade vigentes, incluídas as normas técnicas, consoante prescreve o artigo 38, *in verbis*:

A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

O princípio da inclusão social das pessoas com deficiência, notadamente no que diz respeito ao mercado de trabalho e ao acesso a cargos e empregos públicos, está garantido tanto pelos artigos. 7º, XXXI, e 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, como também pela Lei Federal n. 7.853/89, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99.

O tratamento normativo dispensado às pessoas com deficiência tem por objetivo a promoção da sua integração na sociedade, materializando, na essência, o princípio da isonomia (artigo 5º, *caput*, CF/1988, no contexto da discriminação positiva), o que se insere no espectro da promoção da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF/1988).

Como bem sustenta Rawls (1997, p. 333), "Cada pessoa deve ter um direito igual ao mais abrangente sistema total de liberdades básicas iguais que seja compatível com um sistema semelhante de liberdades para todos".

E acrescenta Rawls, acerca do princípio da igualdade – de acesso de todos aos mesmos bens, os chamados “bens primários” (1999, p. 266):

a) Primeira, as liberdades básicas, estabelecidas por uma lista, por exemplo: liberdade de pensamento e de consciência; liberdade de associação; a definida pela liberdade e integridade da pessoa, assim como pelo império da lei; e finalmente as liberdades políticas; b) Segunda, liberdade de movimento e de eleição de atividade a partir de um conjunto de oportunidades diversas; c) Terceira, poderes e prerrogativas de cargos e posições de responsabilidade, particularmente aqueles das principais instituições políticas e econômicas; c) Quarta, rendas e riquezas; e e) Finalmente, as bases sociais do respeito a si mesmo.

Sobre essas últimas liberdades/direito, Rawls esclarece (1999, p. 270):

V) As bases sociais do respeito a si mesmo são aqueles aspectos das instituições básicas que normalmente são essenciais para que os cidadãos tenham um vivo sentido do seu próprio valor como pessoas morais e sejam capazes de realizar seus interesses de ordem superior e promover seus fins confiantes de si mesmos.

Comentando a respeito dos ensinamentos de Rawls, Oliveira sustenta (2003, p. 17):

Através dos dois princípios da justiça deve ser efetivada a distribuição equitativa dos bens primários (*primary goods*), isto é, bens básicos para todas as pessoas, independentemente de seus projetos pessoais de vida ou de suas concepções do bem. Rawls frequentemente enfatiza que os mais fundamentais de todos os bens primários são o autorrespeito (*self-respect*) e a autoestima (*self-esteem*), acompanhados das liberdades básicas, rendas e direitos a recursos sociais como a educação e a saúde. Os dois princípios são enunciados da seguinte maneira: Primeiro, todas as pessoas têm igual direito a um projeto inteiramente satisfatório de direitos e liberdades básicas iguais para todos, projeto este compatível com todos os demais e, nesse projeto, as liberdades políticas, e somente estas, deverão ter seu valor equitativo garantido. Segundo: As desigualdades sociais e econômicas devem satisfazer dois requisitos: (a) devem estar vinculadas a posições e cargos abertos a todos, em condições de igualdade equitativa de oportunidades; e (b) devem representar o maior benefício possível aos membros menos privilegiados da sociedade.

Segundo Sen (2010, p. 152):

A perda de liberdade pela ausência de escolha de emprego e pela forma de trabalho tirânica pode ser, em si, uma privação fundamental. O desenvolvimento de mercados livres em geral e da livre procura de emprego em particular é um fato muito valorizado em estudos históricos. Até mesmo o grande crítico do capitalismo, Karl Marx, viu a emergência da liberdade de emprego como um progresso importantíssimo.

Como se verifica, as liberdades/direitos devem estar abertas a todos em condições de igualdade equitativa, porquanto todas as pessoas, com ou sem deficiência, têm igual direito a um projeto satisfatório de direitos e liberdades.

Sabe-se que:

[...] as ações afirmativas podem ser entendidas como medidas públicas e privadas, coercitivas ou voluntárias, implementadas na promoção/integração de indivíduos e grupos sociais tradicionalmente discriminados em função de sua origem, raça, sexo, opção sexual, idade, religião, patologia física/psicológica etc. (CRUZ, 2009).

Especificamente no que diz respeito à admissão de servidores na Administração Pública, o artigo 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, determina:

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

Consoante se pode constatar, a Constituição da República de 1988, no artigo 37, inciso VIII, estabelece que a lei reservará o percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

A efetivação desse comando constitucional deve ocorrer na esfera de cada ente público, por meio de lei.

Com relação ao percentual de vagas destinadas às pessoas com deficiência, o Decreto n. 3.298/1999, que regulamentou a Lei Federal n. 7.853/89 (Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social...”), contempla, em seu artigo 37, §1º:

Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador. §1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o

percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

No tocante ao percentual máximo de reserva de vagas, encontramos a Lei Federal n. 8.112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos da União) que, em seu artigo 5º, §2º, estabelece a reserva de *"até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso"*.

Para as hipóteses em que a aplicação do percentual mínimo (5%) for eleito pelo ente público e resultar em número fracionado, tem-se entendido como parâmetro razoável a concretizar a norma constitucional prevista no inciso VIII do artigo 37, da CF/1988, sem ocasionar ofensa à regra geral da concorrência dos candidatos em igualdade de condições (artigo 37, II), observar, para efeito de possível arredondamento, os limites mínimo do Decreto n. 3.298 e máximo da Lei n. 8.112 (entre 5% e 20%).

Como se pode verificar, na esfera pública, em atenção ao comando do referido artigo 37, VIII, da Constituição Federal de 1988 (*"A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão"*), e de forma harmônica ao parâmetro estabelecido pelo artigo 37, §1º, do Decreto n. 3.298/99 (*"O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida"*), a Lei n. 8.112/90 impôs, quanto aos serviços públicos civis das administrações públicas direta (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) e indireta (autarquias e fundações), a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos, que digam respeito a cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a respectiva deficiência (artigo 5º, §2º).

Às empresas públicas e sociedade de economia mista que compõem a Administração Pública Indireta, por força do artigo 173, §1º, da Constituição da República, também se aplica a Lei nº 8.112/1990 quanto à obrigatoriedade do concurso público, além da Lei nº 8.213/1991 (artigo 93) para a fixação da reserva de cargos em percentuais que variam de 2% a 5%, conforme se tratar de empresa com cem ou mais empregados.

O Decreto nº 3.298/1999 disciplina como deve ser realizado o concurso público, prevendo a reserva das vagas em edital; a possibilidade de adaptação das provas; a necessidade de publicação de uma lista geral e de uma

lista especial; a análise da compatibilidade da deficiência do candidato e o exercício das funções do cargo durante o estágio probatório e a constituição de equipe multiprofissional para atender a todas as fases do concurso público e do estágio probatório.

Já na esfera privada, há previsão da reserva de vagas para deficientes no artigo 36 do Decreto n. 3.298/99, que regulamentou a Lei n. 7.853/89, em dispositivo com redação idêntica àquela contida no artigo 93 da Lei n. 8.213/91:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção: I - até duzentos empregados, dois por cento; II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento; III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Ressalta-se que a obrigação atinge a todas as pessoas jurídicas de direito privado, sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (artigo 2º, § 1º, da CLT).

Quanto à reserva de vagas para pessoas com deficiência em cargos e empregos da Administração Pública direta e indireta e da área privada, o assunto é complexo, sobretudo em relação aos cargos disponibilizados e à fixação do seu número, sendo importante destacar que os entes públicos e empresas envolvidos devem cumprir de forma rigorosa a legislação em vigência e aos órgãos competentes de fiscalização e controle restam acompanhar o fiel cumprimento das normas pertinentes ao caso concreto.

Contudo, a reserva de vagas em concursos públicos no âmbito da Administração Pública e o estabelecimento de cotas de emprego para pessoas com deficiência na iniciativa privada não são suficientes para resolver o problema da efetividade.

A esse respeito, assevera Lima (2014, p. 253):

Diante da dificuldade de obtenção de emprego na iniciativa privada, o Estado previu que às pessoas com deficiência será reservado percentual dos cargos e empregos públicos. Essa norma é muito mais retórica do que efetiva, já que o ingresso em cargos e empregos públicos, via de regra, depende de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos. Levando em consideração que a pessoa com deficiência, em sua maioria, não recebe uma educação de qualidade, suas chances de aprovação em concursos públicos são exíguas. Igualmente, não conseguirá uma colocação na iniciativa privada, pois não recebeu o mínimo de preparo.

Se o Brasil já está distante de uma educação pública de qualidade

para a população em geral, quanto mais para a parcela da população com algum tipo de deficiência.

Sendo assim, apesar de conquistas importantes terem ocorrido nos últimos tempos, como maior conscientização da necessidade de inclusão social das pessoas com deficiência e de alterações na legislação, pode-se, entretanto, verificar que foram insuficientes para provocar transformação substancial no cotidiano dessas pessoas, fazendo-se necessários esforços conjugados no sentido de garantir-lhes condições para que exerçam sua cidadania plena.

Além disso, pode-se, também, constatar que esse público ainda encontra grandes obstáculos para a sua participação na sociedade, especialmente no mercado de trabalho, tais como: barreiras arquitetônicas, preconceitos, falta de formação e informação dos professores, entre outros.

Nesse contexto abordam Kotlinski e Giulianis (2012):

A democracia social e participativa abrangente da esfera político-institucional, econômica e social, necessita de mecanismos razoáveis de igualdade econômica e social, bem como da ampla participação dos cidadãos nas decisões políticas. [...] Nesse momento de construção de uma nova institucionalidade democrática, devem entrar em cena os novos atores sociais: movimentos sociais, associações, entidades profissionais, fortalecendo a sociedade civil, influenciando e participando na definição das políticas públicas. É a sociedade sendo democratizada, participativa e responsável nas discussões e decisões que envolvem interesses coletivos.

E preleciona Sen (2010, p. 160):

O problema da desigualdade realmente se magnifica quando a atenção é desviada da desigualdade de renda para a desigualdade na distribuição de liberdades substantivas e capacidades. Isso ocorre principalmente devido à possibilidade de algum "acoplamento" de desigualdade de renda, de um lado, e vantagens desiguais na conversão de rendas em capacidades, de outro. Por exemplo, uma pessoa incapacitada, doente, idosa ou que apresenta alguma outra desvantagem pode, por um lado, ter dificuldade para auferir uma renda apropriada e, por outro, também enfrentar dificuldades ainda maiores para converter renda em capacidades e em uma vida satisfatória. Os próprios fatores que podem impossibilitar uma pessoa de encontrar um bom emprego e ter uma boa renda (como a incapacidade) podem deixá-la em desvantagem na obtenção de uma boa qualidade de vida até mesmo com um bom emprego ou boa renda.

Assim, faz-se necessário o estabelecimento de políticas públicas que estabeleçam como objetivo a inserção das pessoas deficientes no mercado de trabalho, uma vez que são justamente esses indivíduos os que permanecem desatendidos pelo Estado, estabelecendo-se ações de envolvimento de todos os órgãos públicos e da sociedade, de forma contínua.

Por políticas públicas, o Estado, em conjunto com a sociedade, tem o

dever de concretizar os direitos sociais garantidos constitucionalmente de forma igualitária.

Elucida Sarlet:

[...] tal dimensão não engloba apenas direitos de cunho positivo, mas também as assim denominadas “liberdades sociais”, como bem mostram os exemplos da liberdade de sindicalização, do direitos de greve, bem como o reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito de férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia do salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho [...]. A segunda dimensão dos direitos fundamentais abrange, portanto, mais do que os direitos a prestações, nada obstante o cunho “positivo” possa ser considerado como o marco distintivo desta nova fase na evolução dos direitos fundamentais. (2016, p. 313-314).

Nesse sentido, Rua (2014) frisa que os processos de elaboração de políticas públicas não se tornam acabados, mas dependentes de um “(...) contínuo movimento de interação entre uma política em mudança, uma estrutura de relações de grande complexidade e um mundo não apenas exterior mas, também, dotado de uma dinâmica cada vez mais acelerada.”

Na mesma linha, expõe Schmidt (2008):

[...] é amplamente reconhecido que a descontinuidade administrativa leva frequentemente ao abandono das diretrizes vigentes e à criação de outras, bastante distintas e não raro contraditórias em relação às anteriores, gerando desperdício de energia política e de recursos financeiros.

E conforme preceitua o artigo 36 do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

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.

Importa destacar que esse dispositivo tem sido utilizado pelo setor privado como escusa para não cumprir as cotas de emprego para pessoas com deficiência, haja vista que, segundo as empresas, não há pessoas com deficiência em condições profissionais para preencher todas as cotas conforme determina a Lei 8.213/91, sendo este um problema exclusivo do poder público e não das empresas, pois é o poder público o responsável pela habilitação e reabilitação para o trabalho das pessoas com deficiência.

Veiga e Pinheiro (2016), tratando dessa questão, esclarecem:

Com o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) foram impressas mudanças substanciais no regramento do emprego. A primeira delas é o disposto no artigo 34, que deixou expresso que a pessoa com deficiência tem o direito de escolher e aceitar o emprego, não pode ser compelido a se empregar. A segunda, disposta no artigo

36, estabelece que é obrigação inquestionável do Estado promover programas de habilitação profissional para que a pessoa com deficiência se qualifique. Não é obrigação da empresa.

É possível perceber que esse argumento, que utiliza o próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência para justificar o não preenchimento das cotas de emprego para as PcDs de acordo com lei, certamente não considera a obrigação do setor privado que decorre da função social da empresa, enquanto propriedade.

Essa função social da empresa decorre de diversos dispositivos constitucionais: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que consubstancia um dos fundamentos da República (art. 1º, IV); um dos objetivos fundamentais republicanos, que é a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária (art. 3º, I); alguns dos princípios da ordem econômica, com o fim de promover a justiça social: função social da propriedade, considerando, neste caso, a empresa como uma propriedade (art. 170, III) e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII); entre outros.

Em uma perspectiva mais abrangente, tratando do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, o Estatuto não retira da empresa sua obrigação de, também, agir para que as pessoas com deficiência sejam capacitadas profissionalmente para que possam ser inseridas no mercado de trabalho.

Não é só o Estado o responsável pela qualificação das PcDs para o mercado de trabalho, certamente, também é obrigação das empresas do setor privado capacitá-las para assumirem os postos de trabalho, ou seja, se não há pessoas com deficiência devidamente prontas para o mercado de trabalho, as empresas tornam-se responsáveis em prepará-las para que todas as cotas de emprego reservadas pela Lei 8.213/91 sejam preenchidas, em decorrência das suas responsabilidades e funções sociais.

Os argumentos das empresas para não contratarem PcDs baseados no preparo, na capacitação para o trabalho e na mão de obra qualificada, advêm do pensamento capitalista e dos anseios do mercado por um trabalhador cada vez mais produtivo e por empresas que produzam com a mais alta qualidade possível.

De acordo com Souza e Kamimura (2010):

O mundo capitalista em que vivemos requer um trabalhador cada vez mais qualificado, ocasionando o aprofundamento das desigualdades sociais e a ampliação do desemprego, o que gera disputas acirradas

para garantia de vagas no mercado de trabalho. Este cenário contemporâneo do mundo trabalho dificulta ainda mais a inserção da pessoa com deficiência no mesmo.

A impressão que se tem diante dessa análise é que, em um mundo do trabalho como este, capitalista, altamente competitivo, interessado em alta produtividade e eficiência e sob um forte controle de qualidade em busca do lucro e do acúmulo de riquezas, certamente, não há lugar para PcDs.

Assim, o mundo do trabalho vem excluindo uma grande parcela de trabalhadores em razão da ausência de qualificação e capacitação para o mercado altamente competitivo.

O sistema de produção capitalista não se abre para a inclusão de PcDs, para quem esse problema se agrava ainda mais, o que intensifica o quadro de exclusão social para esse grupo de pessoas, não havendo lugar para o trabalhador com deficiência, a não ser que a sociedade como um todo passe a internalizar os valores presentes nas normas e ideais em prol da inclusão.

Não há dúvidas que as pessoas com deficiência que desejam ser incluídas no mundo do trabalho ou nele permanecer e progredir, certamente, enfrentarão mais barreiras e dificuldades.

Assim, o Poder Público igualmente tem o dever de elaborar políticas públicas eficazes e capazes de atingir qualquer região do país objetivando a conscientização da sociedade e a facilitação do acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, de forma a auxiliar trabalhadores e empresas a vencerem as barreiras e preconceitos que dificultam o acesso desse público ao emprego, buscando, assim, a inclusão socioeconômica, pois a PcD está tão qualificada quanto às demais pessoas.

O Estado e a sociedade civil organizada, através de instituições de atendimento especializado e de formação profissional, órgãos de assistência social, órgãos reguladores e meio empresarial, devem promover a inserção e o acompanhamento de PcDs (intelectual, mental, sensorial, física ou transtorno do espectro autista) no mercado formal de trabalho, bem como discutir ações que garantam à pessoa com deficiência o acesso à formação profissional e ao mercado de trabalho.

E consoante destaca Sen (2010), é necessário discutir abertamente problemas sociais e vantagens das atividades de grupo com vistas a possibilitar a efetividade de mudanças sociais de forma significativa.

Do mesmo modo, ações deverão ser desenvolvidas e voltadas ao respeito dos direitos humanos, das políticas do atendimento à saúde, adoção e a efetiva execução de normas que garantam a acessibilidade e inclusão da PcD.

É importante, também, que sejam realizadas sensibilizações nas empresas contratantes, abordando conteúdos relativos à conceituação e caracterização das deficiências, aspectos relacionais e potencial produtivo da PcD, visto que consoante prescreve o artigo 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, "É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho".

Diante desse quadro, o poder público tem dificuldades para desenvolver com efetividade um processo de formação e qualificação profissional para as pessoas com deficiência a fim de romper essas barreiras e facilitar a sua inclusão no mercado formal de trabalho. As leis que protegem esse direito não bastam para uma efetiva inclusão. Daí a importância de ações não governamentais nesse processo.

Por essa razão, a sociedade civil, terceiro setor e sindicatos vêm se organizando e produzindo ações específicas para a capacitação, qualificação e inclusão das PcDs no mercado de trabalho. Em verdade, essas organizações não governamentais têm trabalhado, principalmente na conscientização das empresas e do mercado, acerca da necessidade de inclusão dessas pessoas no mundo do trabalho.

Essas ações de iniciativa de organizações não-governamentais representam muito para a inclusão das PcDs no mercado de trabalho, principalmente, porque tais ações tem o condão de levar a iniciativa privada, o mercado de trabalho e a própria sociedade como um todo a entender a importância da inclusão, internalizando valores e ideais do direito internacional dos direitos humanos que estão presentes nas normas que protegem as pessoas com deficiência.

De outro lado, é fato que o poder público tem produzido ações em prol da efetivação dos direitos de inclusão das PcDs no mercado de trabalho.

De acordo com Instituto Ethos (2002, p. 15), algumas ações públicas têm sido desenvolvidas em muitos municípios brasileiros para promover a inclusão das PcDs no mercado de trabalho.

Um dos principais mecanismos utilizados no Brasil para o cumprimento da Lei de Cotas é a fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), que vem aplicando pesadas multas ante a recusa das empresas em incluir trabalhadores com deficiência em suas folhas de empregados como determina a Lei de Cotas.

Outro mecanismo importante tem sido a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), que por meio de ação civil pública, tem buscado a prestação jurisdicional para a condenação de empresas que se recusam a cumprir a Lei de Cotas e, também, firmado Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com as empresas do setor privado para o preenchimento das cotas de emprego destinadas às pessoas com deficiência, habilitadas ou reabilitadas.

Nesse sentido, mesmo que o mercado de trabalho se abra à pessoa com deficiência, torna-se evidente a necessidade de integração desse profissional no processo de produção, sendo que o grande problema não é apenas a inclusão da PcD no mercado de trabalho, mas sim a sua permanência e progresso.

Mais do que isso, é possível perceber que a ausência de mecanismos corretos para a inclusão das PcDs no mercado de trabalho leva muitas dessas pessoas, ainda, a viverem do assistencialismo.

Consoante prescreve Coutinho (2013, p. 111):

A institucionalização de um novo sistema de assistência social ganhou densidade com a edição, em 1993, da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS, Lei n. 8.742/93). Ela disciplinou a operação e a gestão dos benefícios, serviços, programas e projetos e especificou os objetivos da assistência social, que são a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice, amparo às crianças e adolescentes carentes, a promoção da integração ao mercado de trabalho, a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração.

A Lei n. 8.742, de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), estabelece proteção especial às PcDs, e garante “um salário-mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”, acabando por se tornar um empecilho à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, justamente, em razão da cultura do assistencialismo. Nesse sentido, sustenta Piovesan (2013, p. 296):

[...] pode-se considerar que as pessoas com deficiência se acomodam ou são acomodadas pelo sistema ou por suas famílias a não buscarem a realização do trabalho para não perderem o benefício assistencial. Infelizmente, o movimento de construção dos direitos humanos das pessoas com deficiência tem tido muitas dificuldades para se libertar dessa ótica assistencialista.

Não é difícil, também, considerar que as PcDs e suas famílias encontram maior segurança no amparo dos benefícios assistenciais, como, por exemplo, o Benefício de Prestação Continuada (BPC), instituído pela LOAS, e menor segurança na busca do emprego.

Segundo Nascimento e outros (2007), o BPC:

se coloca como uma barreira significativa ao próprio processo de inclusão, ao menos para o contingente de pessoas com deficiência e baixa qualificação profissional, a quem a alternativa de emprego formal pode significar remuneração idêntica ou muito próxima ao valor do benefício assistencial e assim não compensar o risco de trocar o que é líquido e certo para toda a vida (o recebimento do BPC) pelo duvidoso (a perspectiva de passar a ser assalariado, situação que está sujeita ao risco de não-continuidade).

Contudo, conforme sustenta Goldschmid (2009, p. 164):

É inegável que a seguridade social, nesses casos, seja necessária. De fato, ela é essencial para a manutenção da vida e da dignidade do portador de necessidade especial, inserindo-o, ante o princípio da solidariedade, no convívio social minimamente digno. Todavia, em razão da própria dignidade da pessoa humana, a assistência e a previdência social devem funcionar como medidas supletivas, devendo o homem, o quanto possível, 'ser' digno por seus próprios meios. Ou seja, é preferível que a inclusão social do portador de necessidade especial se dê, primeiramente, pelo emprego formal e, de forma secundária, pela seguridade social.

Como se pode verificar, por diversos fatores, no Brasil e no Estado de Santa Catarina ainda há dificuldades para o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva.

Portanto, o Estado precisa produzir políticas públicas e ações afirmativas para a efetivação dos direitos das PcDs no mercado de trabalho, mas a importância da iniciativa privada em se envolver cada vez mais no processo de inclusão é fundamental para que se resolva o problema da efetividade, uma vez que a sociedade somente estará plenamente preparada para desenvolver-se como sociedade inclusiva e garantir os direitos de inclusão, quando tiver internalizado os valores e princípios que consubstanciam esses direitos.

O direito à inclusão socioeconômica das PcDs, mais que um direito benéfico ao indivíduo, é, em si, um direito benéfico à sociedade, pois o indivíduo

ativo contribui significativamente para o sucesso do bem-estar social.

E, como bem preleciona Goldschmid (2009, p. 163/164):

Essa exclusão gera prejuízo à sociedade, já que esses sujeitos consomem recursos da seguridade social, quando, em verdade, podiam trabalhar em atividades produtivas formais, adaptadas às suas necessidades, buscando, eles mesmos (os portadores de necessidades especiais) a própria sobrevivência, com dignidade e sem assistencialismos.

Desse modo, assegurado esse direito inclusivo, o indivíduo se torna menos dependente do sistema social de proteção do Estado, passando de um ser passivo, acusado de parasitagem e vítima de esmolas estatais, para tornar-se um agente ativo, contribuinte para o sucesso social.

Enquanto não acontece o verdadeiro despertar desse ideal de sociedade inclusiva, continuam a ser imprescindíveis as normas, os mecanismos sociais, as políticas públicas e as ações afirmativas, para que possam viabilizar a todas as pessoas a participação plena na sociedade, bem como sua autonomia, qualidade de vida, desenvolvimento, liberdade, igualdade, diversidade e pluralidade em um processo contínuo de interação social, a partir da concretização do direito ao trabalho.

4. A INCLUSÃO SOCIOECONÔMICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS DESENVOLVIDAS NO ESTADO DE SANTA CATARINA

Os últimos dados estatísticos apresentados pelo IBGE datam do ano de 2010, e apontam que 21% da população catarinense possui algum tipo de deficiência. (SANTA CATARINA, 2012)

Considerando que o Estado de Santa Catarina apresenta percentual significativo de PcDs – como mencionado –, torna-se relevante a abordagem de políticas públicas voltadas à inclusão socioeconômica dessas pessoas que atendam às disposições legais que tratam do tema, especialmente no que concerne ao mercado de trabalho e a reserva de vagas estabelecida.

Sobre a inclusão socioeconômica das PcDs, conquistas importantes ocorreram nos últimos tempos no Brasil e no estado em análise, como maior conscientização da necessidade de inclusão social das pessoas com deficiência, alterações na legislação e desenvolvimento e implementação de políticas públicas, com o intuito de provocar transformação substancial no cotidiano dessas pessoas e para que tenham condições de exercer sua cidadania, de forma a garantir a sua inclusão socioeconômica.

Assim, com vistas a corroborar tais informações, serão apresentados, a seguir, o sistema de cotas na iniciativa privada para PcDs no Estado de Santa Catarina, as políticas públicas desenvolvidas para suprir suas necessidades junto ao mercado de trabalho, como forma de garantia da inclusão socioeconômica, e as perspectivas para a garantia do direito inclusivo das PcDs ao acesso no setor privado do mercado de trabalho, de forma a concretizar a inclusão socioeconômica no Estado de Santa Catarina.

4.1 O sistema de cotas na iniciativa privada para as pessoas com deficiência no Estado de Santa Catarina

O descumprimento da legislação, seja esta de âmbito nacional ou estadual, no que se refere à política de cotas para PcDs e sua inclusão socioeconômica, segundo pesquisas e estudos realizados, é uma realidade ainda latente.

Apesar dos mais diversos incentivos públicos e privados, ainda existe muita resistência ao ingresso de PcDs no mercado de trabalho, isso em razão da falta de qualificação profissional, ou mesmo em razão de desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, em razão de tratamento preconceituoso muito vezes apresentado.

Nesse interim, é importante destacar a atuação do MPT, regulamentado pela Lei Complementar nº 75, de 1993:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais. Compete, ainda, ao MPT propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho, além de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte como naqueles em que officie como fiscal da lei. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO).

Dentre suas publicações, o MPT apresenta uma cartilha específica sobre a inclusão de PcDs no ambiente laborativo, destacando suas capacidades e o fato de que a acessibilidade é primordial para que isso efetivamente aconteça.

Vemos cada vez mais pessoas em cadeira de rodas utilizando rampas, guia de calçada rebaixada ou transporte adaptado. Ao oferecer condições de acessibilidade, a limitação é reduzida e isso melhora muito a autonomia e qualidade de vida das pessoas com deficiência. Entendemos hoje que a limitação será maior ou menor de acordo com as condições de acessibilidade que o ambiente oferecer! (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019)

Ainda nessa cartilha, é destacado o fato de que inclusão não depende apenas do oferecimento da vaga de emprego, mas também da interação que ocorre no ambiente de trabalho:

O principal elemento para a qualidade da inclusão no trabalho é uma boa relação humana entre as pessoas. A atitude é tudo! Não adianta a empresa ser toda adaptada e acessível se as pessoas não estiverem abertas para conviver com as diferenças. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019)

Como se percebe, o MPT, além de órgão fiscalizador, busca também uma atuação pedagógica, visando uma efetiva inclusão socioeconômica da pessoa com deficiência.

Além disso, existem, junto ao site do MPT, dados de um observatório sobre questões relacionadas ao trabalho, sendo que, recentemente, foram incluídos dados sobre “diversidade e igualdade de oportunidades no trabalho”, no qual há um tópico específico sobre pessoas com deficiência.

Os dados apontados nesse observatório são do ano de 2017:

As informações são baseadas em dados oficiais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017 (a mais atual disponível). A RAIS de cada ano é divulgada no ano seguinte em relação aos dados do ano anterior. No caso, portanto, a situação corresponde ao cenário com o qual se iniciou o ano de 2017. (SMARTLAB, 2019)

As informações prestadas tratam de números referentes aos vínculos de empregos formais de PcDs, comparando com o número de relações empregatícias de pessoas sem deficiência, incluindo dados da Administração Pública, bem como o salário médio recebido pela pessoa com deficiência em seu vínculo laborativo.

Compete, ainda, destacar, que o observatório apresenta como contagem a população do estado em análise dados fornecidos pelo IBGE no ano de 2018, apresentando como número de habitantes no Estado de Santa Catarina o total de 7,1 milhões.

As tabelas que seguem apresentam alguns dados fornecidos pelo observatório no que se relaciona com o objeto de estudo do presente.

Vínculo de emprego formal de pessoas com deficiência	21,1 mil
Vínculo de emprego formal de pessoas com deficiência sobre o total de empregos formais, inclusive Administração Pública	1,1%
Remuneração dos trabalhadores com deficiência no mercado formal	R\$ 2,7 mil

Tabela 1: Informações gerais sobre relações de empregos formais de PcD.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS, tratadas pelo SmartLab.

O observatório ainda apresenta dados comparativos entre as vagas formais de pessoas com e sem deficiência.

Pessoas com deficiência com empregos (CLT)	Total geral de postos de trabalho formal
21,1 mil	2,2 milhões

Tabela 2: Comparativo de vínculos formais de emprego no Estado de Santa Catarina.
Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS, tratadas pelo SmartLab.

Analisando-se as tabelas 1 e 2, percebe-se que apenas 1,1% das vagas de emprego formal são preenchidas por PcDs, percentual que pode ser considerado baixo. Contudo, o observatório destaca que Santa Catarina ocupa o 6º lugar entre os 27 entes federativos do Estado Brasileiro quando se trata da existência de vínculos formais de emprego de pessoas com deficiência. (SMARTLAB, 2019)

Esse número aumenta quando se incluem os vínculos formais também junto à Administração Pública, quando o total de vínculos formais sobe de 21,1 mil para 23,4 mil. (SMARTLAB, 2019)

Vínculo de empregos formais de PcD	Vínculo de empregos formais de PcD na Administração Pública	TOTAL
21,1 mil	2,3 mil	23,4 mil

Tabela 3: Total de vínculos formais de PcD no Estado de Santa Catarina
Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS, tratadas pelo SmartLab.

No que concerne ao salário médio recebido por PcDs, o observatório aponta uma diferença mínima, conforme se percebe na tabela 4.

Remuneração média PcD	R\$ 2,7 mil
Remuneração média geral	R\$ 2,8 mil

Tabela 4: Remuneração média comparada entre pessoas com e sem deficiência
Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS, tratadas pelo SmartLab.

Apesar da pequena diferença apontada, Santa Catarina ocupa o 7º lugar entre os entes federativos brasileiros na comparação entre a remuneração média de pessoas com deficiência e a média geral. (SMARTLAB, 2019)

Um destaque interessante, apresentado pelo observatório em análise, é dado ao informar a remuneração média do trabalhador de acordo com a deficiência apresentada, no ano de 2017, quando os dados foram apresentados e que estão apresentados na tabela 5.

Tipo de deficiência	Remuneração média
Visual	R\$ 3.021,60
Física	R\$ 3.004,30
Reabilitado	R\$ 2.789,40
Auditiva	R\$ 2.741,90
Múltipla	R\$ 2.186,90
Mental	R\$ 1.376,60

Tabela 5: Remuneração média de acordo com a deficiência apresentada

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS, tratadas pelo SmartLab.

Ainda merece destaque a informação apresentada sobre a existência de ações e programas capazes de gerar empregos formais às PcDs, em relação a qual o observatório apresenta os municípios catarinenses que possuem esses tipos de ações e/ou programas.

Nesse mister, de início os dados apontam a quantidade de municípios que possuem conselhos de direitos de pessoas com deficiência no ano de 2014, informando o percentual total dentro do estado federado e comparando com o melhor e o pior índice entre os entes federativos no Estado brasileiro, os quais são apresentados na tabela 6.

Percentual de Santa Catarina	Maior % de municípios com ações	Menor % de municípios com ações
37 de 295 municípios	1 de 1 município	0 de 15 municípios

12,5% do total de municípios	100% do total de municípios	0% do total de municípios
------------------------------	-----------------------------	---------------------------

Tabela 6: Municípios que possuem Conselhos de Direitos de PcD.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS, tratadas pelo SmartLab.

Além da informação sobre a existência de conselhos, o observatório apresenta a quantidade de municípios catarinenses que possuem ações efetivas para geração de empregos para PcDs, independentemente da existência de um conselho.

Quantidade de municípios	Percentual
91 de 295 municípios	30,8%

Tabela 7: Municípios que possuem ações para geração de empregos para PcD.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS, tratadas pelo SmartLab.

Juntamente com dados sobre a relação empregatícia formal, o observatório apresenta outros referentes às PcDs, como o número total de beneficiários do BPC, que chega a 51,4 mil. (SMARTLAB, 2019)

Antes da comparação efetiva entre o número de beneficiários do BPC e PcDs que possuem vínculo formal de emprego, é importante destacar o conceito do benefício aqui referido, inserido dentro do contexto da Seguridade Social.

A Constituição Federal brasileira, em seu artigo 94, apresenta a Seguridade Social como “[...] um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Público e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” (BRASIL, 1988)

O BPC é concedido pela ramo securitário da Assistência Social, independente de contribuição, sendo “[...] 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 [...]”, consoante dispõe o inciso V do artigo 203 da Carta Magna brasileira. (BRASIL, 1988)

Da conceituação legal apresentada pela Lei Maior, percebe-se que os beneficiários do BPC são pessoas que recebem do Estado o valor mínimo necessário para sua subsistência.

De acordo com os dados apresentados pelo observatório em análise, existem 23,4 mil vagas de empregos formal de PcD, incluindo a Administração Pública, enquanto o número de beneficiários do BPC no mesmo universo de pessoas é de 51,4 mil.

Percebe-se, de acordo com os conceitos legais e o objeto de estudo, que o BPC não pode ser entendido como uma forma de inclusão socioeconômica, mas apenas como uma forma de garantir a subsistência de PcDs. A concessão desse benefício não garante que a pessoa com deficiência busque o próprio sustento e sinta-se parte integrante da sociedade.

Arrisca-se aqui afirmar, inclusive, que esse tipo de concessão poderia ser entendido como uma forma de exclusão quando concedido sem critérios e antes da busca pela efetiva inclusão socioeconômica da PcD, pois pode ser capaz de afirmar que pessoas com deficiência não são capazes de buscar meios próprios de sustento, precisando da intervenção direta do Estado para sobreviver.

Não se quer com tal afirmação desconsiderar situações pontuais nas quais as PcDs tenham limitações tão severas que as impossibilitem de trabalhar e integrar-se à sociedade. Contudo, deve-se analisar de forma mais profunda quais PcDs efetivamente precisam do BPC e quais delas poderiam ser incluídas na sociedade através de políticas públicas eficazes de formação educacional e/ou técnico profissionalizante, capazes de incluir socioeconomicamente as PcDs por meio da formação de vínculos formais de emprego.

Nesse mister, é imprescindível abordar que, ainda que de forma concisa, a alteração que se visa aprovar com a proposta de emenda constitucional nº 06/2019, ainda em tramitação no Congresso Nacional, no que se refere ao benefício de prestação continuada.

A proposta de emenda traz o inciso V do artigo 203 da Constituição Federal com a seguinte redação:

V - garantia de renda mensal, no valor de um salário-mínimo, à pessoa com deficiência, previamente submetida à avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, que comprove estar em condição de miserabilidade, vedada a acumulação com outros benefícios assistenciais e previdenciários, conforme disposto em lei. (BRASIL, 2019)

Estudiosos afirmam que a referida alteração seria um retrocesso nos direitos garantidos às PcDs, senão vejamos:

[...] a aprovação do texto proposto pela Câmara Federal, ao Artigo 203 da Constituição Federal, pode vir a ser devastador para a pessoa com deficiência e suas famílias, especialmente para aquelas que já são titulares do benefício, em flagrante violação à sua segurança jurídica, ao seu direito alimentar e manutenção de um padrão de vida adequado. O retrocesso da proposta é inquestionável e o acréscimo trazido ao citado Parágrafo Único, com relação à autorização para prova da vulnerabilidade, “nos termos da lei”, não afasta tal assertiva. (SILVA; MOREIRA, 2019)

Com essa breve explanação, mais uma vez busca-se ressaltar que o benefício de prestação continuada não deve ser visto, sem critérios, como uma forma impeditiva da inclusão socioeconômica da PcD, uma vez que, concedido com observância de critérios, é imprescindível.

Assim, é necessário que o Estado não busque impeditivos à concessão do benefício, mas sim implemente políticas públicas eficazes à inclusão socioeconômica da PcD, especialmente no que concerne ao mercado de trabalho.

Além dos dados apresentados pelo MPT, através da atuação de órgão vinculado ao Poder Judiciário, não se pode deixar de mencionar a atuação do Ministério da Economia, por intermédio da Secretaria de Trabalho, vinculado ao Poder Executivo.

Dentre as funções desempenhadas por essa secretaria, está a atuação do auditor fiscal do trabalho, que atua nos âmbitos internacional e interno, sendo que em relação a este é possível afirmar:

No âmbito interno, a Constituição da República de 1988 dispõe que o Estado Brasileiro tem entre seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88). Além disso, **a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano** (art. 170, CF/88). A Constituição elenca, ainda, como direito fundamental, o direito ao trabalho, entre outros direitos aplicáveis aos trabalhadores (artigos 6º a 11, da CF/88). (grifo nosso) (BRASIL, 2019)

As informações apresentadas no próprio portal da Secretaria do Trabalho, embasado em texto constitucional, assim continuam:

Com o objetivo de garantir o efetivo acesso dos brasileiros a todos os direitos previstos, a Constituição Federal, no seu art. 21, XXIV, atribuiu à União competência para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho. Tal competência é exercida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho – AFT, que, vinculados diretamente à Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho, são autoridades integrantes de carreira típica de Estado, cuja organização legal ficou a cargo da Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002. (BRASIL, 2019)

Por fim, nesse contexto, é importante destacar as atribuições legalmente estabelecidas aos auditores fiscais do trabalho:

As atribuições do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho correspondem às previstas no artigo 11 da referida Lei nº 10.593/2002 e no Regulamento da Inspeção do Trabalho, de que trata o Decreto nº 4.552/2002, e caracterizam-se por assegurar, em todo o território nacional, entre outros: o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego; a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), visando-se à redução dos índices de informalidade; à verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), objetivando maximizar os índices de arrecadação; ao cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; ao respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil é signatário; embargo de obra e interdição de setor de serviço e estabelecimento, quando verificado risco grave e iminente à saúde e segurança do trabalhador; o combate às formas contemporâneas de trabalho escravo; combate ao trabalho infantil; **promoção da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. (grifo nosso) (BRASIL, 2019)

Considerando tais informações e a atuação dos auditores fiscais do trabalho, dentre as quais está inserida a inclusão de PcDs no mercado de trabalho, associada ao tema de estudo do presente estudo, é imprescindível a apresentação de dados coletados e informados pela Secretaria do Trabalho no que concerne às PcDs.

A referida secretaria apresenta um painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil, havendo a inserção de dados específicos sobre as PcDs e o mercado de trabalho, obtidos de forma mais recente no ano de 2018. Nesse painel é possível selecionar a unidade federativa que se pretende analisar, sendo que para o presente estudo serão apresentados os dados referentes ao Estado de Santa Catarina.

De início, são apresentados dados sobre a cota para PcDs e/ou reabilitados, com informações estatísticas sobre a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados da previdência social (Lei n.º 8.213/91, art. 93), apresentadas na tabela 8, na qual comparam-se os dados obtidos nos anos de 2008 e 2018, com vistas a demonstrar a evolução no preenchimento dessas vagas.

Ano	Administração Pública	Empresas Públicas - EP e Sociedades de Economia Mista - SEM	Empregadores privados	Total
2008	10,24%	39,97%	22,64%	22,79%

2018	27,49%	37,22%	58,49%	57,70%
------	--------	--------	--------	--------

Tabela 8: Cumprimento das cotas previstas na Lei nº 8.213/91.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS trabalhadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Os dados constantes da tabela 8 são trabalhados de maneira ainda mais específica pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, conforme se depreende da tabela 9.

	Adm. Pública	EP e SEM	Emp. privados	Total
Vagas reservadas 2008	537	623	26.203	27.363
Vagas ocupadas 2008	55 (10,24%)	249 (39,97%)	5.932 (22,64%)	6.236 (22,79%)
Déficit 2008	482 (89,76%)	374 (60,03%)	20.271 (77,36%)	21.127 (77,21%)
Vagas reservadas 2018	553	540	35.141	36.234
Vagas ocupadas 2018	152 (27,49%)	201 (37,22%)	20.553 (58,49%)	20.906 (57,70%)
Déficit 2018	401 (72,51%)	339 (62,78%)	14.588 (41,51%)	15.328 (42,30%)

Tabela 9: Número de vagas reservadas, por natureza jurídica do empregador.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS trabalhadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Os dados apresentados nas tabelas 8 e 9 demonstram que a oferta de vagas, especialmente na Administração Pública direta e indireta, está muito aquém de seu preenchimento, apesar do visível aumento ocorrido no período de 10 (dez) anos, demonstrando a ineficácia e/ou inexistência de políticas públicas capazes de realizar a inclusão socioeconômica.

Nesse mister, Lazari e Dantas (2018, p. 121-122), ao tratarem das inovações trazidas pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, relacionam as

noções de dignidade da pessoa humana frente ao que chamaram de “coisificação” das PcDs, senão vejamos:

Importa sobrelevar, desde logo, que a não preservação da referida dignidade conduz a situações de extremo caos no tocante à aplicação dos direitos fundamentais previstos constitucionalmente. Nessa linha de raciocínio estuda-se a dignidade e sua “coisificação”, a inversão da dignidade e os parâmetros que conduzem o STF na apreciação da tese do estado de coisas inconstitucional, e o efetivo reconhecimento da mesma figura jurídica para as pessoas com deficiência.

Ademais, imperioso ressaltar que os estudiosos do tema apresentam, sobremaneira, a inclusão no mercado de trabalho como elemento basilar da inclusão socioeconômica da PcD.

Esta inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está intimamente ligada à inclusão do cidadão no âmbito social, uma vez que a oportunidade de emprego poderá proporcionar-lhe uma independência econômica e uma realização profissional, fazendo com que se sinta inteiramente integrado na sociedade. (LUCA; RENZETTI FILHO, 2018, p. 267)

Voltando a apresentação dos dados coletados junto à Secretaria de Inspeção do Trabalho, é possível verificar, de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, em quais áreas econômicas ocorre maior inclusão de PcDs.

Os referidos dados serão apresentados na tabela 11, sendo imprescindível apresentar, antes mesmo das áreas em que ocorre maior inclusão, as siglas que representam tais áreas, as quais seguem na tabela 10.

Sigla	Atividade desenvolvida
A	Agricultura, Pecuária, Produção Florestal, Pesca e Aquicultura
B	Indústrias Extrativas
C	Indústrias de Transformação
D	Eletricidade e Gás
E	Água, Esgoto, Atividades de Gestão de Resíduos e Descontaminação
F	Construção
G	Comércio, Reparação de Veículos Automotores e Motocicletas
H	Transporte, Armazenamento e Correio
I	Alojamento e Alimentação
J	Informação e Comunicação
K	Atividades Financeiras, de Seguros e Serviços Relacionados
L	Atividades Imobiliárias

M	Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas
N	Atividades Administrativas e Serviços Complementares
O	Administração Pública, Defesa e Seguridade Social
P	Educação
Q	Saúde Humana e Serviços Sociais
R	Artes, Cultura, Esporte e Recreação
S	Outras Atividades e Serviços

Tabela 10: Tabela CNAE.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS trabalhadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Segue, apresentadas as siglas necessárias à compreensão das áreas econômicas, a disponibilização dos dados referentes às vagas preenchidas por PcDs no ano de 2018.

CNAE	Empregadores 100 a 200 empregados	Empregadores 201 a 500	Empregadores 501 a 1000 empregados	Empregadores mais de 1000 empregados	Total Geral
A	61 54,10%	89 65,17%	63 42,86%	0 0%	213 55,40%
B	20 45,00%	0 0%	110 77,27%	0 0%	130 72,31%
C	1.352 67,75%	2.497 73,73%	1.997 71,11%	10.587 64,66%	16.433 67,08%
D	12 33,33%	0 0%	25 100%	288 51,04%	325 54,15%
E	15 26,67%	38 71,05%	74 39,19%	195 62,05%	322 56,21%
F	207 49,28%	281 41,64%	50 50,00%	0 0%	538 45,35%
G	518 56,95%	853 74,21%	566 69,08%	3.317 69,31%	5.254 68,86%
H	224 55,36%	383 56,14%	686 62,68%	632 46,84%	1.925 55,32%
I	50 62,00%	81 53,09%	0 0%	142 54,93%	273 55,68%

J	92 52,17%	191 69,11%	120 62,50%	139 29,50%	542 54,61%
K	99 73,74%	73 69,86%	162 88,27%	189 65,61%	523 74,76%
L	10 80,00%	0 0%	0 0%	0 0%	10 80,00%
M	37 62,16%	62 48,39%	100 52,00%	960 51,67%	1.159 51,86%
N	166 29,52%	339 37,76%	660 21,21%	3.684 17,21%	4.849 19,61%
O	40 12,50%	122 5,74%	174 16,67%	188 6,38%	524 10,11%
P	73 67,12%	126 82,54%	283 44,17%	1.019 39,25%	1.501 45,17%
Q	84 54,76%	203 50,74%	348 62,36%	385 91,43%	1.020 70,39%
R	14 100%	7 42,86%	37 54,05%	0 0%	58 63,79%
S	58 51,72%	68 75,00%	76 76,32%	266 100%	468 86,54%

Tabela 11: Vagas reservadas / percentual de vagas preenchidas por seção – CNAE.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS trabalhadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

A descrição detalhada do número de vagas ofertadas e efetivamente preenchidas de acordo com o tipo de atividade prestada, apresenta um dado extremamente interessante no que se refere à Administração Pública: trata-se do menor percentual de preenchimento de vagas reservadas.

As dificuldades de inclusão socioeconômica de PcDs iniciam-se justamente junto ao setor responsável pela criação e implementação de políticas capazes de efetivar essa inserção. Apenas 10,11% das vagas reservadas a PcD são preenchidas na Administração Pública.

Importante, ainda, destacar, que o papel da Secretaria de Inspeção do Trabalho não se limita a apresentação de dados, também compete a esse

setor fiscalizar e penalizar quando se fizer necessário. Esses dados, referentes ao ano de 2018, são apresentados na tabela 12.

Fiscalizações	Total de PcD incluídas sob ações fiscais	Autos de Infração	Termos de Compromisso
790	2.256	359	40

Tabela 12: Fiscalização da cota para PcD / Reabilitados.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS trabalhadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

As ações apresentadas na tabela 12 demonstram iniciativas do Poder Executivo na busca da efetividade na inserção da PcD no mercado de trabalho e sua consequente inclusão socioeconômica.

Ademais, quanto aos dados oferecidos pela Secretaria de Inclusão Social, apresenta-se a relação do número de PcDs ociosas e aquelas que possuem vínculo formal de emprego.

	PcD com vínculo empregatício com empregadores obrigados pela lei 8.213	PcD com vínculo empregatício com empregadores não obrigados pela lei 8.213	Total de PcD com vínculo empregatício	População residente entre 18 e 64 anos
PcD física	8.544 39,42%	554 34,71%	9.098 39,10%	76.821 27,02%
PcD auditiva	4.364 20,14%	219 13,72%	4.583 19,70%	37.513 13,19%
PcD visual	3.947 18,21%	270 16,92%	4.217 18,12%	122.585 43,12%
PcD mental / intelectual	2.431 11,22%	85 5,33%	2.516 10,81%	47.386 16,67%
PcD múltipla	326 1,50%	79 4,95%	405 1,74%	-
Reabilitado	2.061 9,51%	389 24,37%	2.450 10,53%	-

Total de PcD	2.167 100%	1.596 100%	23.269 100%	284.305 100%
Total de PcD(%)	93,14%	6,86%	100%	

Tabela 13: Número de PcD no mercado formal e na população residente, por tipo de deficiência.

Fonte: RAIS e IBGE – Censo Demográfico 2010, dados trabalhados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

*Os dados apresentados referem-se somente à população residente que possui deficiência em graduações mais severas ("não consegue de modo algum" e "grande dificuldade"). Não foram computados pessoas que apresentam somente "alguma dificuldade".

Da análise dos dados informados na tabela 13, percebe-se que a maior inclusão está entre as pessoas com deficiência física, causando estranheza o baixo percentual de pessoas com deficiência auditiva, visual e reabilitados com vínculo empregatício.

Sobre as limitações apresentadas pelas PcDs, Luca e Renzetti Filho (2018, p. 267) assim prelecionam:

É certo que para haver a plena efetividade da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é necessário que haja uma compatibilidade entre a atividade desenvolvida e a limitação decorrente da deficiência. Contudo, referida limitação não deve ser considerada uma incapacidade, tendo em vista ser perfeitamente possível a pessoa com deficiência se adaptar ao ambiente de trabalho que escolher.

Ainda nesse contexto, as PcDs que mais encontram entraves para sua efetiva inclusão no mercado de trabalho nem sempre possuem limitações intelectuais, apesar desta ser a limitação que mais sofre preconceito.

Dados apontam que deficientes visuais, auditivos e cadeirantes encontram muitos entraves em sua colocação no mercado formal de trabalho, apesar da capacidade intelectual. Para essas pessoas a inclusão é dificultada pela necessidade de adaptação dos locais de trabalho para seu recebimento.

Entre os que não têm deficiência intelectual, os menos empregados costumam ser cadeirantes, em geral, pela necessidade de adaptação estrutural do local de trabalho para a locomoção em cadeiras de rodas, e os totalmente cegos ou surdos. (NSC TOTAL, 2019)

As maiores críticas ao descumprimento das cotas para PcDs remetem ao fato de que empregadores buscam pessoas com deficiência leve, quase imperceptíveis, preferencialmente que não sejam visíveis, demonstrando que o

maior entrave para a inclusão socioeconômica reside, na verdade, no preconceito.

Destaque-se que ao realizar comparativo do percentual de PcDs que possuem vínculo empregatício formal no período entre 2008 e 2018, percebe-se um aumento significativo no Estado de Santa Catarina, senão vejamos:

Ano	Percentual de vagas preenchidas
2008	22,79%
2018	57,70%

Tabela 14: Comparativo entre vagas preenchidas por Pcd em 2008 e 2018.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS trabalhadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Os dados informados na tabela 14, apesar de demonstrarem que está ocorrendo uma evolução no preenchimento das vagas reservadas para PcDs, também apresentam a necessidade de buscar-se políticas públicas mais efetivas para cumprimento da lei de cotas e consequente inclusão socioeconômica da PcD, tema a ser discutido no tópico seguinte.

Sobre tal evolução, dados referentes à atuação do então Ministério do Trabalho podem demonstrar que o aumento de vagas preenchidas é proporcional à fiscalização realizada pelo órgão estatal aqui referido, como aponta a tabela 15, que apresenta um comparativo entre dados de 2008 e 2018, senão vejamos:

Fiscalizações	Total de PcD incluídas sob ações fiscais	Autos de Infração	Termos de Compromisso
45 - 2008	97 - 2008	20 - 2008	0 - 2008*
790 - 2018	2.256 - 2018	359 - 2018	40 - 2018

Tabela 15: Fiscalização da cota para PcD / Reabilitados – comparativo entre 2008 e 2018.

Fonte: Elaborada pelo autor, com base nas informações do RAIS trabalhadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.* Termos de Compromisso só disponíveis a partir de 12/2016.

Da análise da tabela 15, é possível perceber que a atuação estatal, através de órgãos de fiscalização, consiste importante ferramenta para a efetiva inclusão socioeconômica da pessoa com PcD.

Apresentados os dados discutidos neste tópico, é importante agora tratar das políticas públicas, com vistas a destacar seu papel e importância para o crescimento dos dados apresentados e efetiva inclusão aqui estudada.

4.2 Políticas públicas desenvolvidas no Estado de Santa Catarina para o cumprimento do sistema de cotas na iniciativa privada e a garantia do direito à inclusão socioeconômica

De início, é importante destacar que as ações voltadas à inclusão, em um aspecto geral, de PcDs no Estado de Santa Catarina, seguem ditames nacionais, os quais passaram a ter mais ênfase após a aprovação do Estatuto de Pessoas com Deficiência, no ano de 2015.

Desta feita, é importante destacar a Lei Estadual nº 17.292, de 19 de outubro de 2017, a qual “consolida a legislação que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência”. Referida lei, em seu artigo 3º, assim dispõe:

Art. 3º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público do Estado de Santa Catarina assegurar à pessoa com deficiência o pleno exercício de seus direitos sociais, à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, 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. (SANTA CATARINA, 2017)

Realizando uma perfunctória análise do artigo legal apresentado, percebe-se a responsabilidade do estado federado, assim como acontece no âmbito nacional, de buscar a efetiva inclusão de pessoas com deficiência no convívio social. Tal inclusão não pode se furtar às questões de mercado de trabalho, pois esta é essencial, como já destacado no decorrer do estudo, para a inclusão socioeconômica das PcDs.

Assim, cabe destacar os princípios, diretrizes, objetivos e instrumentos apresentados pela lei acima referida no que concerne à inclusão socioeconômica da pessoa com deficiência:

Art. 6º São princípios desta Lei:

I – o desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena inclusão da pessoa com deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II – o estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III – o respeito às pessoas com deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade, por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos. (grifo nosso) (SANTA CATARINA, 2017)

O primeiro artigo em destaque da lei acima referida já apresenta a preocupação do Estado ao determinar, através de disposição legal, a

necessidade de desenvolvimento de ações capazes de assegurar a inclusão da PcD em contexto geral. Tal preocupação demonstra a urgência na implantação de políticas públicas capazes de efetivamente efetivar a inclusão socioeconômica da PcD, inclusive com a participação da sociedade civil.

Ainda sobre a lei estadual que consolida a legislação que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência, são diretrizes por ela apresentadas:

Art. 7º São diretrizes desta Lei:

I – estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa com deficiência;

II – adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem como com organismos nacionais e estrangeiros para a implantação dos direitos das pessoas com deficiência;

III – incluir a pessoa com deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à seguridade social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV – viabilizar a participação da pessoa com deficiência em todas as fases de implementação de políticas relacionadas, por intermédio de suas entidades representativas e/ou outros fóruns;

V – ampliar as alternativas de inclusão econômica da pessoa com deficiência, proporcionando-lhe qualificação profissional para o mercado de trabalho; e

VI – garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa com deficiência, sem o cunho assistencialista. (grifo nosso)
(SANTA CATARINA, 2017)

Nos grifos realizados percebe-se a iminente necessidade de políticas públicas inclusivas, especialmente no que concerne às questões socioeconômicas, buscado retirar o caráter assistencialista que norteia a maioria das ações sociais que abrangem as PcDs.

O próprio texto legal demonstra que a simples concessão de benefícios assistenciais não tem o condão de efetivar a inclusão socioeconômica, mas, ao contrário, afasta cada vez mais a pessoa com deficiência dos ambientes de interação social, uma vez que as fazem se sentir pessoas com limitações capazes de impedir seu convívio social, e, conseqüentemente, afastam-nas do mercado de trabalho formal.

Como objetivos, a lei estadual em análise apresenta os seguintes:

Art. 8º São objetivos desta Lei:

I – promover e proporcionar o acesso e a permanência da pessoa com deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II – articular a integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, habitação, cultura, desporto e lazer,

visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;

III – formar recursos humanos para o atendimento da pessoa com deficiência; e

IV – articular com entidades governamentais e não governamentais, em nível federal, estadual e municipal, visando garantir a efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social. (grifo nosso) (SANTA CATARINA, 2017)

Mais uma vez a lei demonstra a preocupação que o estado federativo deve ter para concretizar a inclusão socioeconômica da PcD, ao apresentar a necessidade de ações públicas e privadas, de forma conjunta, para garantir, entre outros, acesso à educação e ao trabalho, inclusive com a formação de “recursos humanos para o atendimento da pessoa com deficiência.” (SANTA CATARINA, 2017)

Cabe ressaltar que a PcD, como já destacado neste estudo, precisa ter sua dignidade humana resguardada pelo Estado, precisa ser entendida como sujeito de direitos, e o tratamento diferenciado é uma forma de garantir tais direitos fundamentais.

Por fim, visa-se destacar sobre a lei em análise seus instrumentos, os quais são apresentados em seu art. 9º, senão vejamos:

Art. 9º São instrumentos desta Lei:

I – a articulação entre entidades governamentais e não governamentais que tenham responsabilidade quanto ao atendimento da pessoa com deficiência, no âmbito federal, estadual e municipal;

II – o fomento à formação inicial e continuada de recursos humanos para o adequado e eficiente atendimento da pessoa com deficiência;

III – a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho em favor da pessoa com deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados; e

IV – a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa com deficiência. (grifo nosso) (SANTA CATARINA, 2017)

Os instrumentos da lei visam nada menos que a garantia de respeito e aplicabilidade da legislação já vigente que trata dos direitos da pessoa com deficiência, destacando o fomento à questão de formação de recursos humanos apropriados à PcD, como apresentado entre seus objetivos.

Esgotada a análise perfunctória sobre essa estadual consolidadora dos direitos da pessoa com deficiência, existem ainda outros temas a serem tratados no que concerne ao Estado de Santa Catarina e suas políticas relacionadas às PcDs.

Ainda em data anterior à vigência do Estatuto de Pessoas com Deficiência, o Estado de Santa Catarina já apresentava programas voltados às PcDs, como a criação do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONEDE, no ano de 2010, através da Lei nº 15.115.

Art. 1º O Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONEDE, criado pela Lei Estadual nº 11.346, de 17 de janeiro de 2000, que doravante passa a denominar-se Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONEDE, vinculado à Secretaria de Estado de Assistência Social, Trabalho e Habitação, é órgão colegiado, de caráter permanente e composição paritária entre governo e sociedade civil, de caráter consultivo, deliberativo e fiscalizador, com a finalidade de promover no Estado políticas públicas que assegurem assistência, prevenção e atendimento especializado às pessoas com deficiência, que contribua para a não discriminação e garantam o direito à proteção especial e à plena participação nas atividades políticas, econômicas, sociais e culturais do Estado. (SANTA CATARINA, 2010)

O referido conselho compõe-se de comissões permanentes e especiais, como a comissão permanente de Políticas Públicas, Atos Normativos e Acessibilidade, cabendo destacar as atribuições conferidas ao Conselho Estadual:

Conforme Regimento Interno é competência do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência CONEDE/SC:

I - formular a política estadual de prevenção e atendimento especializado às pessoas com deficiência, com base no disposto nos arts. 203, 204 e 227 da Constituição Federal e arts. 190 e 191 da Constituição Estadual, observados os princípios e diretrizes da Política Nacional da Pessoa com Deficiência;

II - acompanhar e monitorar a efetiva implantação e implementação da Política Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência no Estado;

III - acompanhar a proposta orçamentária do Estado no tocante à execução da política pública e dos programas sócio assistenciais de prevenção e atendimento especializado às pessoas com deficiência;

IV - definir e acompanhar prioridades de aplicação dos recursos públicos estaduais destinados aos serviços de atendimento e de assistência social voltados às pessoas com deficiência;

V - organizar campanhas de conscientização e outras ações que contribuam para a valorização da pessoa com deficiência pelo conjunto da sociedade;

VI - propor medidas que assegurem os direitos da pessoa com deficiência ligadas à promoção, proteção, defesa e atendimento especializado às pessoas com deficiência, articulando-se com os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário;

VII - opinar sobre a conveniência e necessidade de criação e implementação de programas de prevenção da deficiência, bem como sobre a criação de entidades governamentais para o atendimento às pessoas com deficiência;

VIII - oferecer subsídios para a elaboração de leis pertinentes às pessoas com deficiência;

IX - promover e apoiar eventos, seminários e conferências, estudo e pesquisas no campo da promoção, defesa, controle e garantia dos direitos das pessoas com deficiência;

X - promover intercâmbio com organismos ou entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, visando à consecução dos seus objetivos e metas;

XI - pronunciar-se, emitir pareceres e prestar informações sobre assuntos que digam respeito às pessoas com deficiência;

XII - aprovar, de acordo com os critérios estabelecidos em Regimento Interno, o cadastramento de entidades que prestam atendimento às pessoas com deficiência e pretendam ingressar e integrar o Conselho;

XIII - dar encaminhamento a queixas, reclamações ou representações de qualquer pessoa e/ou entidade por desrespeito aos direitos assegurados às pessoas com deficiência;

XIV - apoiar os municípios na elaboração dos critérios de elegibilidade para concessão de benefícios e serviços às pessoas portadoras de deficiência;

XV - apoiar os Conselhos Municipais da Pessoa com Deficiência nos programas/projetos e ações de promoção, prevenção e atendimento às pessoas com deficiência;

XVI - convocar, ordinariamente, a cada 2 (dois) anos, e, extraordinariamente, por maioria absoluta de seus membros, a Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, com atribuição de avaliar a situação das diversas áreas de atendimento da pessoa com deficiência no Estado e propor diretrizes para o seu aperfeiçoamento;

XVII - manter banco de dados com informações sistematizadas sobre programas, projetos e benefícios da política estadual para as pessoas com deficiência;

XVIII - aprovar e alterar o Regimento Interno do Conselho, com quórum de 2/3 (dois terços) a ser homologado pelo Chefe do Poder Executivo. (grifo nosso) (SANTA CATARINA, 2015)

Como visto, compete ao CONEDE a realização e fiscalização da efetiva implantação de políticas públicas voltadas à PcD, em todas as suas esferas, inclusive na inclusão socioeconômica, com políticas voltadas ao mercado de trabalho.

Nesse mister, o conselho em análise realizou, a IV Conferência Estados dos Direitos de Pessoas com Deficiência, no ano de 2015, na cidade de Florianópolis/SC, sob a temática "O desafio na implementação das Políticas da Pessoa com Deficiência: A transversalidade como a radicalidade dos direitos humanos". (SANTA CATARINA, 2015)

A referida conferência apresentou três eixos centrais de discussão, sendo que, dentre os temas do Eixo II - Órgãos gestores e instâncias de participação social - a diretriz 3 apresentou como objetivo "Aprimorar mecanismos de fiscalização de vagas de trabalho para PcD", tendo como estratégia "Garantir a diversificação das ocupações das vagas de trabalho ofertadas à PcD, considerando sua formação profissional e promovendo a ascensão no trabalho. - Gestão Federal, Estadual e Municipal." (SANTA CATARINA, 2015)

Merece destaque, ainda no que concerne a esta conferência, a existência de busca de estratégias capazes de garantir acesso à educação no eixo que abordou a interação, os poderes e os entes federados, incluindo capacitação certificada, fato este que auxilia, sobremaneira, a inclusão socioeconômica das PcDs, pois é necessária a devida qualificação para inclusão no mercado de trabalho.

Além disso, o Estado de Santa Catarina, através da Comissão Permanente de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, juntamente com a Secretaria de Estado da Saúde, do Centro Catarinense de Reabilitação, da Fundação Catarinense de Educação Especial, da Ordem dos Advogados do Brasil/SC, do Ministério Público de Santa Catarina e do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, no ano de 2017, elaborou uma cartilha, na qual apresenta os principais direitos da PcD. (SANTA CATARINA, 2017)

Ainda nesse mister, não se pode ignorar a existência de norma federal que trata da questão de cotas nas vagas de empregos reservadas às pessoas com deficiência. Trata-se da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o tema em seu artigo 93:

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%.

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

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. §

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

A questão das cotas há muito vem sendo discutida, havendo estudos que apresentam o desrespeito ao texto legal, apontando as mais diversas razões para seu descumprimento.

Em notícias divulgadas quando do aniversário de 28 anos da lei que instituiu cotas para PcDs, apresentaram-se informações sobre o descumprimento da determinação legislativo. Segundo publicação em portal de notícias do Estado de Santa Catarina: “A legislação prevê que empresas com 100 ou mais funcionários tenham entre 2% e 5% de trabalhadores com deficiência. No entanto, segundo dados da Secretaria do Trabalho, do Ministério da Economia, este percentual nunca passou de 1%.” (NSC TOTAL, 2019)

O mesmo portal apresentou informações prestadas pela superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), Teresa Amaral:

“Infelizmente, o problema não está restrito ao percentual de contratações”, [...] Para ela, pessoas com deficiências leves – em geral com membros amputados ou com audição ou visão parcial – são as que têm mais facilidade para preencher essas cotas. Com isso, as empresas tendem a deixar fora do mercado de trabalho aqueles com deficiências mais graves por, do ponto de vista dessas empresas, apresentarem impedimentos “supostamente” maiores. “Os totalmente cegos, por exemplo, são pouco procurados apesar de terem ótima capacidade para trabalhar com computadores, devido a recursos de vozes”, [...]. (NSC TOTAL, 2019)

Continuando com a verificação das informações apresentadas na reportagem, falhas de acessibilidade, falta de empatia e preconceito seriam os principais entraves ao efetivo cumprimento da lei (NSC TOTAL), cabendo aqui destacar que políticas públicas são desenvolvidas na tentativa de sanar tais dificuldades.

Dentre essas tentativas, no Estado de Santa Catarina, destaca-se a realização da 4ª Semana de Inclusão, realizada no mês de setembro de 2019, entre os dias 16 e 22, nas cidades de Blumenau, Joinville e Florianópolis, com promoção do MPT.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) vem promovendo, ao longo desta semana, ações voltadas para os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência (PcDs). Os eventos, que estão sendo realizados em diversos estados pelas procuradorias regionais, são por ocasião do Dia Nacional de Luta das Pessoas com Deficiência – 21 de setembro. O destaque à temática é essencial, considerando que subsistem ainda hoje problemas nesta área, como o cumprimento insuficiente da cota legal para PcDs no Brasil: de um total de 756.054 vagas que deveriam ser destinadas a pessoas com deficiência em 2017, apenas 47,71% foram ocupadas por estes trabalhadores. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019)

Como se percebe, existem políticas públicas no Estado de Santa Catarina voltadas à inclusão socioeconômica da PcD, apesar do não atingimento das cotas legalmente propostas.

4.3 Perspectivas para a garantia do direito inclusivo das pessoas com deficiência ao acesso no setor privado do mercado de trabalho, de forma a concretizar a inclusão socioeconômica no Estado de Santa Catarina

A priori, é importante destacar que a inclusão socioeconômica consiste em direito fundamental consagrado pela Constituição da República Federativa brasileira, como bem prelecionam Luca e Renzetti Filho (2018, p. 270):

A Constituição Federal assegura uma lei igualitária, para que todas as pessoas tenham a inviolabilidade de bens jurídicos maiores, como à vida, à liberdade, segurança, propriedade e isonomia. Pondera-se que a igualdade no âmbito dos direitos da pessoa com deficiência só se torna efetiva no momento em que o mesmo se encontra dentro de um contexto social. Esta situação se mostra agregadora, tornando impossível a existência de cada ente, independentemente de sua condição física. Para tanto, a acessibilidade é um instrumento de contribuição para a integração.

Os mesmos autores ainda continuam tratando do tema ao abordarem a proibição de restrição ao trabalho de pessoas com deficiência:

[...] veda-se a 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. Tal feito é um grande elemento de efetivação da igualdade e respeito aos direitos fundamentais da pessoa com deficiência. Neste esteio, mostra-se o papel das políticas públicas, que possuem a finalidade primordial de promover a garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho, num mundo cada vez mais desigual. (LUCA; RENZETTI FILHO, 2018, p. 271)

Sabe-se que inclusão da PcD no mercado de trabalho é uma forma efetiva de concretizar a inclusão socioeconômica, tema tratado no Estatuto da Pessoa com Deficiência em seu artigo 34, sobre o qual pode-se asseverar:

O direito do trabalho, em nosso ordenamento jurídico, assume o papel de verdadeiro *direito fundamental* e, como tal, merece a proteção especial, com a qual se preocupou a Constituição Federal. [...] o direito do trabalho pode ser sentido em diversos campos normativos infraconstitucionais como, por exemplo, nas legislações sobre trabalhadores deficientes físicos ou psíquicos, formação e readaptação profissional, políticas de retorno de imigrantes, políticas de investimentos e subvenções ao trabalho e ao emprego, aposentadoria, extinção do contrato de trabalho, etc. (grifo do autor) (FARIAS; CUNHA; FILHO, 2018, p. 130)

Uma das faces abordadas como meio de inclusão da pessoa com deficiência pelo estatuto supramencionado consiste no respeito às questões de acessibilidade, consoante disposto no §1º, do artigo 34, da Lei 13.146/2015: “As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.”

Nesse mister, Farias, Cunha e Pinto (2018, p. 131), assim prelecionam:

Como *ambiente de trabalho acessível* deve ser considerado aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja, por exemplo, de ordem arquitetônica, a frustrar sua liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos. Deve-se privilegiar, ainda, a promoção de um *ambiente de trabalho inclusivo*, isto é, algo que *inclua* o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segrega-lo a locais específicos, isolado dos demais colegas que não possuem qualquer déficit.

O Estado de Santa Catarina tem realizado ações no sentido de garantia de acessibilidade em prédios públicos e privados, contudo não se percebe a existência dessas ações específicas para o ambiente de trabalho. O Ministério Público do Estado de Santa Catarina, juntamente com instituições governamentais e não-governamentais, desde 2009 vem desenvolvendo ações para garantir ambientes acessíveis à PcDs.

A situação ganha ainda maior relevância quando se tem em conta que o Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, constatou que 45.606.048 brasileiros, o equivalente a 23,9% da população, possuíam pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. Desse total, 1.331.445 residiam no Estado de Santa Catarina, o que corresponde a 21,31% da população catarinense. Com o objetivo de traçar estratégias conjuntas para garantir a acessibilidade em espaços públicos e privados de uso coletivo, o Ministério Público de Santa Catarina assinou os Termos de Cooperação Técnica n. 47/2016 e 71/2016 (Anexo 11), que tratam das parcerias no âmbito do grupo SC Acessível, destinado ao intercâmbio e cooperação técnica, científica e operacional entre as partes celebrantes. Além do MPSC, participam também do grupo o Ministério Público junto ao Tribunal de Contas, Tribunal de Contas do Estado, Ordem dos Advogados do Brasil seccional de Santa Catarina, Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Conselho Regional de Engenharia e Agronomia, Conselho Regional de Arquitetura e Urbanismo, Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, Federação dos Municípios Catarinenses e União dos Vereadores de Santa Catarina. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA, 2019)

A mesma instituição apresenta em sua página oficial os resultados atingidos com as promoções desenvolvidas com essa finalidade, senão vejamos:

Reuniões do Grupo SC Acessível com o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina para fomentar a atualização das Instruções Normativas que tratam das rotas de fugas, sistemas de alarme e detecção de incêndio para adaptação às normas de acessibilidade. Capacitação presencial de engenheiros, arquitetos e técnicos em edificações nas regiões de Chapecó, Criciúma e Florianópolis. Promoção do curso a distância sobre análise de projetos arquitetônicos sob a ótica da acessibilidade, destinado a engenheiros, arquitetos e técnicos em edificações lotados nas Prefeituras Municipais e Secretarias Estaduais, com o objetivo de conscientizá-los sobre a importância de condicionar a aprovação de projetos ao cumprimento das normas de acessibilidade e capacitá-los para a análise de projetos com base na nova NBR 9050 da ABNT. Publicação da cartilha Principais Pontos da NBR 9050:2015. Entre 2015 e 2017 foram instaurados 872 inquéritos civis públicos e procedimentos preparatórios para promover condições de acessibilidade. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE SANTA CATARINA, 2019).

Conforme informações apresentadas, o Estado de Santa Catarina vem buscando a implementação de políticas públicas inclusivas à PcDs, e com a vigência do Estatuto da Pessoa com Deficiência e toda a repercussão alcançada com a visibilidade dessa lei, novas políticas deverão ser introduzidas para buscar a inclusão socioeconômica dessas pessoas.

Além disso, o fato do MPT lançar observatório da diversidade no trabalho, incluindo dados sobre PcDs.

A plataforma digital compila uma série de dados e informações com potencial de qualificar processos de tomada de decisão em relação às políticas públicas. Os dados são oriundos de repositórios públicos e oficiais, integrantes do Sistema Estatístico Nacional, assim como de registros administrativos, que reúnem informações demográficas, econômicas, produtivas e de proteção social. (FOLHA DE PERNAMBUCO, 2019)

A compilação e divulgação desses dados será capaz de auxiliar os entes federados, incluído o Estado de Santa Catarina, na criação e implementação de políticas públicas inclusivas, mormente em relação às PcDs.

Nota-se, em todas as esferas de atuação estatal, uma maior preocupação da população brasileira em relação à situação das pessoas com deficiência, buscando cada vez mais a inclusão das mesmas.

Nessa esteira, urge o exercício da chamada “cidadania ativa”. De fato, o que se observa é que o povo em geral exerce tão-somente a “cidadania passiva”, ou seja, exerce o direito de voto nas eleições e, ao retornar para os seus lares, assiste passivo e de braços cruzados à atividade (ou à omissão) política dos candidatos eleitos, sem cobrar deles resultados. Ora, a cidadania ativa é aquela em que o cidadão exerce, de fato, os seus direitos, exigindo, individualmente ou organizado em grupos, ações concretas do Poder Público, com políticas públicas de inclusão e elaboração de leis que atendam aos anseios sociais. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 159)

O entendimento acima citado reflete a necessidade de uma participação realmente ativa não apenas dos órgãos públicos, mas também da sociedade civil, como uma forma de exigir a criação e aplicação efetiva de políticas públicas inclusivas.

Dias e Matos (2017, p. 39) tratam dos atores no processo de formulação de políticas públicas destacando que:

Embora os representantes eleitos tenham uma importância fundamental, há diversas áreas de políticas que não poderiam ser implementadas sem o apoio de organizações da sociedade civil. Quanto mais aumentam os temas da agenda pública, mais significativas se tornam essas colaborações, pois o poder público não dispõe de experiência acumulada em novas áreas de políticas.

Os mesmos autores ainda apresentam um quadro indicando quais são os atores em políticas públicas, representado na tabela 16.

Atores	Descrição
Atores fundamentais	Políticos e alta equipe administrativa. Presidente, governadores, prefeitos, ministros, secretários, senadores, deputados e vereadores.
Partidos políticos	Tanto os de situação quanto os de oposição.
Equipes de governo	Pessoas nomeadas para integrar equipes que assessoram os políticos.
Corpo técnico	Burocracia, constituída por funcionários de carreira.
Juízes	Poder Judiciário.
Mídia	Veículos de comunicação de massa (jornais, rádios, TV's, Internet).
Empresas	Corporações transnacionais, pequenas e médias empresas.
Sindicatos e associações profissionais	Organizações sindicais e de representação profissional
Organizações do terceiro setor	ONG's, entidades filantrópicas, fundações.

Atores do conhecimento	Escritórios de assessoramento legislativos, institutos vinculados a partidos políticos, organismos internacionais, centros de pesquisa.
Grupos de pressão	Conjunto de indivíduos que procuram defender seus interesses junto aos órgãos do governo.
Movimentos sociais	Movimentos de curta duração com objetivos bem determinados.
Associações comunitárias	Sociedades de amigos de bairros, associações representativas de comunidades territoriais específicas (quilombolas, caiçaras, ribeirinhos etc.)

Tabela 16: Atores em políticas públicas.

Fonte: DIAS; MATOS, 2017, p. 44.

Têm-se visto, especificamente no Estado de Santa Catarina, movimentos sociais cada vez mais engajados na defesa de interesses e direitos da PcD. Como já referido no presente, o Governo do Estado, através de conselho próprio, Ministério Público e entidades privadas acabam por desenvolver atividades inclusivas para pessoas com deficiência.

Os projetos de acessibilidade encabeçados pelo Ministério Público, com a participação de órgãos da sociedade civil, são um exemplo dessa busca de inclusão e igualdade, na defesa da dignidade da PcD.

Além disso, também já foi destacada a chamada Semana Inclusiva, com atividades esportivas, atrações artísticas, palestras e feira de emprego realizada em Santa Catarina no ano de 2019, quando chegou a sua quarta edição.

Contudo, este não é o único evento organizado e/ou apoiado pela sociedade civil e órgãos não governamentais. Após a oficialização do Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência – 21 de setembro –, instituída pela Lei nº 11.133/2005, muitas instituições têm desenvolvido programas de discussão e apresentação de propostas, ainda que de forma independente, para inclusão da PcD.

Na região sul do Estado de Santa Catarina, a UNESCO – Universidade do Extremo Sul Catarinense, organizou a 3ª Semana da Pessoa com Deficiência, discutindo temas importantes:

A 3ª Semana da Pessoa com Deficiência na Unesc, teve nesta segunda-feira, dia 23, uma roda de conversa sobre o mundo do trabalho para as pessoas com deficiência após o percurso acadêmico. O encontro reuniu estudantes com deficiência e representantes de setores da Universidade e levantou desafios e dificuldades das pessoas com deficiência para se inserirem no mercado de trabalho de maneira adequada. Além disso, foi dialogado sobre as iniciativas em prol destas pessoas, como o programa Potencial, em fase de desenvolvimento pela Secretaria de Diversidades e Políticas de Ações Afirmativas da Unesc. O evento iniciou sábado, dia 21, no Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, e segue até esta sexta-feira, dia 27, com diálogos sobre “Deficiência Intelectual e Transtorno do Espectro Autista”, “Deficiência Física”, “Deficiência Adquirida nos Acidentes de Trânsito”, “Cuidador/a das pessoas com deficiência: O cuidado em saúde mental” e “Reflexões para uma sociedade inclusiva”. (ENGEPLUS, 2019)

Iniciativas assim acabam por gerar impacto nas ações governamentais, sendo capazes de influenciar a criação de políticas públicas inclusivas para pessoas com deficiência.

O que se percebe também, através dos dados apresentados, é o desrespeito à lei que apresenta a destinação de cotas para PcDs, já se tendo apontado como um de seus motivos o preconceito, ou seja, as empresas optam por contratar pessoas com deficiência não aparente, ou seja, aquelas que possuem deficiências quase imperceptíveis.

Muitas vezes deixam de contratar PcDs habilitadas para o desempenho de atividades laborativas por dificuldade de acessibilidade, por incredibilidade em sua capacidade ou por puro preconceito.

Nesse sentido, a ex-procuradora-chefe do MPT em Santa Catarina (MPT-SC) e atual Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho em Santa Catarina, Quezia de Araújo Duarte Nieves Gonzalez, e a Auditora Fiscal do Ministério da Economia e Coordenadora do Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, Luciana Xavier Sans de Carvalho, assim prelecionam:

[...] que legislação existe, o que falta é o cumprimento dos direitos assegurados na Lei Brasileira de Inclusão e no Decreto Federal 6.949/2009 que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assinada em 2007, em Nova York, como proibir a discriminação em todas as formas de emprego. Deram como exemplo o número de contratações no estado. Santa Catarina tem 51% das cotas de PCDs preenchidas nas empresas que se enquadram na Lei, no entanto, um pequeno percentual de forma

espontânea: Um universo de 93% dos empregadores só contratam pessoas com deficiência porque são fiscalizados... cobrados. Apenas 7% acreditam na capacidade produtiva dos PCDs e integram esta mão-de-obra, não por obrigação, mas por acreditar no potencial profissional do cotista. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SANTA CATARINA, 2019).

Assim, é necessário que a sociedade civil, juntamente com órgãos estatais, busque não apenas políticas públicas inclusivas, mas também busquem a conscientização das pessoas na redução dos preconceitos, de modo a neutralizá-lo.

Percebe-se, ainda, que existem vagas de trabalho abertas para PcDs, inclusive anunciadas em órgãos como o SINE, senão vejamos:

Santa Catarina tem 2.912 vagas abertas no Sistema Nacional do Emprego (Sine/SC), órgão vinculado à Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico Sustentável (SDE). O número positivo retrata o reaquecimento da economia no Estado. A região Oeste lidera com 965 vagas distribuídas entre as cidades de Concórdia (392), Chapecó (341), São Miguel do Oeste (189), Joaçaba (36) e Caçador (7). Das 2,9 mil vagas abertas, 565 são para pessoas com deficiência (PCD). A gerente de Produtividade, Trabalho e Renda da SDE, Cleusa Rodrigues, lembra que o Sine participou na semana passada de uma ação, junto ao Ministério do Trabalho, para estimular a inclusão de pessoas com deficiência no mercado. "Em Florianópolis, participamos da Semana da Inclusão no IFSC, uma oportunidade para que as pessoas com deficiência pudessem se cadastrar às vagas. A ação ocorreu em várias cidades catarinenses", destaca Cleusa. (NOTISUL, 2019)

A existência de vagas de emprego formal ofertadas para pessoas com deficiência, quando não tem seu devido preenchimento, gera o questionamento acerca dos motivos que levam ao desrespeito à lei que estabelece as cotas. Já se mencionou a questão do preconceito, mas também podem ser inseridos nesse viés a questão da desqualificação profissional e da concessão do benefício de prestação continuada.

Sobre o benefício assistencial referido, como anteriormente mencionado, este não serve como algo inclusivo da PcD, uma vez que apenas garante sua subsistência, sem garantir a inclusão socioeconômica que a relação de emprego formal cria.

Em 2018, no Estado de Santa Catarina, 51,4 mil PcDs recebiam o benefício em análise, gerando, no lugar de inclusão, desocupação dessas pessoas. (SMARTLAB, 2019)

Não se pode ignorar que o BPC, muitas vezes, é a única forma de subsistência de pessoas com deficiência, que, ao serem protegidas pelo Estado

através da concessão do benefício, ficam inseguras na busca de sua inclusão socioeconômica, através da efetivação de vínculo de emprego formal.

As dificuldades de acessibilidade e inclusão no ambiente laborativo são os principais impeditivos para que a PcD abra mão do benefício recebido para buscar sua inclusão, assim mantêm-se desocupadas, mas com a garantia da subsistência econômica.

Ocorre que o Estado brasileiro, após ratificação da Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência – CDPD, no ano de 2008, instituiu o chamado auxílio-inclusão, cujas disposições foram apresentadas no artigo 94 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015):

Art. 94. Terá direito a auxílio-inclusão, nos termos da lei, a pessoa com deficiência moderada ou grave que: I - receba o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que passe a exercer atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS; II - tenha recebido, nos últimos 5 (cinco) anos, o benefício de prestação continuada previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e que exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório do RGPS. (BRASIL, 2015)

Tal auxílio serve para demonstrar que a PcD não pode mais ser vista como uma pessoa totalmente incapacitada para o trabalho, mas sim como pessoas com limitações no desempenho da atividade laborativa não incapacitantes, ou seja, apesar das limitações apresentadas, pessoas com deficiência podem ser incluídas no mercado de emprego formal.

Espera-se que sejam desenvolvidas políticas públicas capazes de dar aplicabilidade a lei brasileira de inclusão, especificamente nas relações de emprego, através da efetiva aplicação desse benefício, bem como da mudança de entendimento de empregadores e empreendedores no geral, e da sociedade civil, para garantir acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho.

Assim que a PcD beneficiada pelo BPC perceber que poderá ser incluída no mercado de trabalho, com a garantia de sua subsistência através da concessão do auxílio-inclusão, sentir-se-á mais segura para buscar sua inclusão socioeconômica.

Sobre o tema, Gugel (2016) assim preleciona:

Em relação à assistência social a LBI determina que as políticas públicas de assistência social para a pessoa com deficiência e sua família têm o objetivo de garantir a segurança de renda, a acolhida, a habitação, a reabilitação e o desenvolvimento da autonomia e da convivência familiar e comunitária, de forma a também garantir o acesso a todos os direitos e a plena participação social. As políticas

públicas de assistência social devem ser articuladas com a proteção social básica e especial ofertadas pelo Suas para garantir a segurança das pessoas com deficiência em situação de vulnerabilidade e risco.

A mesma autora continua:

Além de assegurar o benefício mensal de um salário-mínimo (o BPC) às pessoas com deficiência que não possuam meios para prover a sua subsistência, nem tê-la provida por sua família, conforme já previsto na Lei nº 8.742/1993, a LBI cria o direito ao auxílio-inclusão para pessoas com deficiência moderada ou grave que já recebam o benefício da prestação continuada e que ingressem no mercado de trabalho exercendo uma atividade remunerada. A natureza desse auxílio é retributiva e pretende-se que funcione como um incentivo, um estímulo, um prêmio pago à pessoa com deficiência. Espera-se a regulamentação do auxílio-inclusão da pessoa com deficiência o mais breve possível, posto que seu objetivo principal é incentivar à pessoa com deficiência moderada ou grave a se lançar no mundo do trabalho, mantendo o recebimento do valor do auxílio-inclusão para as despesas decorrentes de manutenção e necessidades da natureza da deficiência. Com isso, o receio (justo) de perda do BPC é compensado pelo auxílio-inclusão, acrescido da remuneração decorrente do contrato de trabalho, o que irá contribuir para a sua plena participação da vida em sociedade. (GUGEL, 2016)

Há que se destacar que o benefício por si só não será capaz de efetivar a inclusão socioeconômica da PcD, mas sua correta regulamentação e aplicação poderá concretizar tal medida inclusiva. Diz-se isso porque essa ação será capaz de garantir que a pessoa com deficiência deixe de ser atendida exclusivamente pela Assistência Social e integre-se no trabalho e, em havendo necessidade, volte a ser beneficiada pelo Estado.

Ao finalizar sua explanação sobre o auxílio-inclusão, Gugel assim se manifesta (2016):

O auxílio-inclusão, previsto na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e ainda não regulamentado, tem natureza retributiva de incentivo e estímulo à pessoa com deficiência moderada ou grave, que já recebe o BPC, a ingressar no mercado de trabalho e, assim, acumular o auxílio-inclusão e a remuneração decorrente do contrato de trabalho. Não obstante as felizes e tão desejadas previsões das leis, é fundamental que se promova a implantação desses direitos, o que certamente será feito pelos órgãos responsáveis (pastas ministeriais respectivas, ministério público, ministério do trabalho e emprego, conselhos de direito). É essencial que os serviços de proteção social fortaleçam e esclareçam as famílias sobre a possibilidade de a pessoa com deficiência poder alcançar a independência pessoal e econômica pela por meio da educação, da aprendizagem e do trabalho.

Outro fato a ser destacado refere-se à judicialização do direito de inclusão de PcDs através da aplicação da lei de cotas. O MPT, assim como a Secretaria do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, através de suas funções fiscalizadoras, aplicam sanções às empresas descumpridoras da lei de

cotas, contudo, tal fato, isoladamente, não serve para garantir a inclusão de PcDs no mercado formal de trabalho.

Castro (2016, p. 149), em estudo tratando da inclusão de PcDs no mercado de trabalho, apresenta precedente do Tribunal Superior do Trabalho que relativiza a lei de cotas:

[...] o TST, por fim, entendeu não ser possível penalizar a empresa, por ter ela provado que o não preenchimento das cotas com trabalhadores deficientes somente ocorreu diante da insuficiência do número de trabalhadores em condições de trabalho [...].

No mesmo sentido, Castro (2016, p. 151) ainda afirma:

[...] essa decisão do TST acaba por fortalecer o argumento do setor privado em justificativa do não cumprimento da Lei de Cotas e, conseqüentemente, da não inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fazendo desse direito um direito de baixa efetividade.

Das afirmações citadas, percebe-se que a judicialização não é suficiente para garantir a inclusão da PcD no mercado do trabalho, sendo necessária uma mudança de comportamento por parte de empregadores, Estado e da sociedade civil como um todo.

Essa lógica perversa do mercado que adentra aos portais do Judiciário brasileiro, provocando, em verdade, uma flexibilização da Lei de Cotas, evidencia, claramente, que o direito à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um direito com baixa efetividade no Brasil, porque envolve valores e ideais arraigados no desenvolvimento do movimento de internacionalização dos direitos humanos que ainda não foram internalizados pela sociedade brasileira, principalmente, pelos detentores do poder econômico e da iniciativa privada. (CASTRO, 2016, p. 155)

Até então, foram discutidos três dados apresentados como entraves à efetiva inclusão socioeconômica da PcD, através da participação dessas pessoas no mercado formal de trabalho, quais sejam, a ineficiência no número de ambientes laborativos acessíveis e inclusivos, a prestação de benefício assistencial que garante a subsistência mas não a inclusão socioeconômica da PcD e a relativização da aplicação da lei de cotas através da judicialização dessas demandas.

Neste último, mais um motivo foi apontado como elemento inibidor da contratação de PcDs no mercado formal de trabalho: a falta de qualificação profissional e/ou inabilidade para desempenho de atividade laborativa.

Este é um tema que merece uma atenção e estudo mais aprofundado, contudo, como não se trata do objetivo central do presente, será abordado de

forma perfunctória, apenas como um dado a mais na dificuldade de inclusão analisada.

Inicia-se com a fala de Castro (2016, p. 156), que assim afirma:

A inclusão das pessoas com deficiência encontra dois principais obstáculos, que são enfrentados por essas instituições: a ausência de internalização dos valores da inclusão ou dos valores das normas de proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência e, também, a ausência de preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho. Percebe-se que não há uma consciência inclusiva, desenvolvida e internalizada pela iniciativa privada e parcela da sociedade, razão pela qual o mercado não se abre para o trabalho das pessoas com deficiência, fundamentando suas justificativas na ausência de preparação e capacitação dessas pessoas.

Sobre a necessidade de qualificação profissional da PcD, a legislação pátria apresenta disposições recentes no Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados **sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida**, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem. Parágrafo único. É dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação. (grifo nosso) (BRASIL, 2015)

O artigo 27 supracitado destaca a necessidade que o legislador prevê de adequação do sistema educacional, para que este seja efetivamente inclusivo, fazendo com que a PcD não seja mero participante sem interação, mas sim busque a integração com as adaptações que se façam necessárias para tanto.

Referida lei ainda continua em suas disposições:

Art. 28. Incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar: [...] XIII - acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas; [...] (BRASIL, 2015)

A preocupação do legislador, como visto no artigo 28 da lei em análise, vai além da simples alfabetização e ensino básico, determinando a adequação do sistema educacional também nas instituições de ensino superior e técnico-profissionalizante, conhecimentos essenciais à inclusão socioeconômica da PcD, especialmente no que concerne ao mercado formal de trabalho.

Por fim, no que concerne ao acesso à educação, destaca-se o artigo 30 do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas: I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços; II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação; III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência; IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência; V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade; VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa; VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras. (BRASIL, 2015)

Esse artigo legal trata especificamente das normas que devem ser adotadas nos processos seletivos voltados à educação superior e técnico-profissionalizante, buscando a efetiva inclusão da PcD nesse nível de estudo.

De uma análise dos artigos do Estatuto da Pessoa com Deficiência na área da educação, percebe-se que existem normas de caráter obrigatório para que PcDs tenham acesso à educação, incluindo as questões técnico-profissionalizantes e educação superior, com destaque para as questões de acessibilidade e integração, como a questão da utilização de linguagem de sinais – libras.

A aplicação efetiva das disposições legais deveria ser suficiente para garantir a qualificação necessária às PcDs, para que essas pudessem ser incluídas no mercado formal de trabalho.

Ocorre que, ao angariar e analisar os dados referentes à dificuldade da inclusão socioeconômica das PcDs, bem como o desrespeito latente à dignidade da pessoa humana nessas situações, a conclusão a que se chega é que o maior entrave consiste no preconceito e na falta de empatia da sociedade como um todo, incluindo os setores públicos, em relação às pessoas com deficiência.

A falta de uma mentalidade inclusiva deve ser apresentada como a principal causa da não inclusão da PcD em todos os seus âmbitos. Diz-se isso porque, no geral, a sociedade ainda percebe a pessoa com deficiência como alguém inapto, incapaz de realizar atos da vida civil, incapazes no contexto social.

Ademais, voltando-se mais especificamente às políticas públicas, é importante destacar que antes de sua formulação e implementação, é imprescindível que seja apresentado um tema pela sociedade civil. Nesse contexto, Howlett, Ramesh e Perl (2013, p. 103) assim asseveram:

Por que alguns problemas aparecem na agenda governamental como objetivos de ação e outros não? Embora sejam, muitas vezes, entendidos como inquestionáveis, os meios e os mecanismos mediante os quais os problemas e preocupações são reconhecidos como objeto de ação governamental não são de forma alguma simples. Algumas demandas por solução governamental de certos problemas públicos vêm dos atores internacionais e domésticos [...]. A montagem da agenda, o primeiro, e talvez o mais crítico, dos estágios do ciclo de uma política pública, se refere à maneira como os problemas surgem ou não, enquanto alvo de atenção por parte do governo.

Sobre a formulação de políticas públicas, os mesmos autores prelecionam:

A formulação de uma política pública refere-se ao processo de criação de cursos alternativos de ação para a resolução de um problema público. Nesse segundo estágio do processo político-administrativo faz-se a identificação, o refinamento e a formulação das opções políticas que poderão ajudar a resolver as questões e os problemas reconhecidos no estágio da montagem da agenda. [...] Depois que um governo reconheceu a existência de um problema público e a necessidade de tomar um posicionamento a seu respeito, isto é, depois que o problema entrou na agenda formal do governo, espera-se que os *policy-makers* decidam-se por um curso de ação. (HOWLETT; RAMESH; PERL, 2013, p. 123)

Os atores das políticas públicas foram apresentados na tabela 16, do que se verifica que muitos deles pertencem à sociedade civil. Organizações do terceiro setor, grupos de pressão e movimentos sociais, no âmbito interno, têm-se manifestado sobre a necessidade de formulação e implementação de políticas públicas inclusivas para PcDs.

No âmbito internacional, já há alguns anos, diferentes organizações internacionais buscam meios de tutelar os direitos de minorias, incluindo pe.

Ator de destaque no estado brasileiro, a mídia também busca chamar a atenção estatal para as pessoas com deficiência, enfatizando-se que os meios

de comunicação são responsáveis pelos destaques positivos e negativos no que se refere à formulação e à aplicação de políticas públicas.

Castro (2016, p. 155) resume bem essa atuação:

[...] o problema da efetividade envolve decididamente a questão da intersubjetividade da norma, que somente atenderá aos seus propósitos, os valores, as ideias, os motivos e as premissas nela incorporados estiverem arraigados no interior da sociedade e alicerçados na razão, ou seja, internalizados subjetivamente pelos atores sociais.

O Estado de Santa Catarina, num modo geral, tem voltado seu olhar para as pessoas com deficiência, através de órgãos estatais e sociedade civil. Cada vez mais percebe-se a existência de movimentos inclusivos, como a já referida Semana da Inclusão de Pessoas com Deficiência.

É importante destacar que a legislação nacional e os entes internacionais têm atuado de maneira efetiva na busca da diminuição das desigualdades, dos preconceitos e da conseqüente inclusão de minorias. Órgãos de fiscalização buscam apresentar dados que gerem no Poder Público a implementação de políticas públicas eficazes, como já mencionado.

Ao criar um observatório capaz de fornecer números sobre a realidade da PcD, a Secretaria do Trabalho chama a atenção para a necessidade de voltar o olhar da sociedade civil para a realidade de exclusão das pessoas com deficiência.

As notícias divulgadas diuturnamente pela mídia impressa, televisionada, Internet, atribuem a importância que realmente existe na necessidade de inclusão socioeconômica das PcDs.

Especificamente no que concerne à criação de vínculos formais de emprego, é necessário conscientizar o empregador, bem como fornecer aos mesmos mecanismos capazes de inclusão socioeconômica da pessoa com deficiência, sem que isso gere prejuízos a seu empreendimento.

Compete, agora, ao governo do Estado de Santa Catarina a formulação e aplicação de políticas públicas eficazes à inclusão da PcD como uma forma de respeito à legislação nacional – e estadual – já vigente.

A criação de isenções fiscais para empresas que busquem a acessibilidade de pessoas com deficiência, bem como para aquelas que implementem tecnologias capazes de incluí-las no ambiente laborativo, seria

uma forma efetiva de buscar sua inclusão socioeconômica através do vínculo formal de trabalho.

Já existem organizações de sociedade civil de interesse público voltadas à inclusão socioeconômica, como o Instituto Ethos, que tratam da responsabilidade civil das empresas, mas a existência de políticas públicas voltadas a isso seria mais interessante ao empreendedor, principalmente com iniciativas como a criação de isenções mencionadas no parágrafo anterior.

Sabe-se, como já apresentado no decorrer do estudo, que não existe na sociedade civil uma cultura inclusiva, assim, o estado deve buscar outras formas de incentivos para que essa inclusão socioeconômica ocorra de maneira efetiva.

Além de incentivo, a fiscalização e aplicação de sanções para empresas que desrespeitem a lei de cotas devem ser mais efetivas. Foi possível constatar que o número de autos de infração cresceu nos últimos anos, mas considerando-se o número de vagas não preenchidas, pôde-se observar que é necessária uma maior atuação estatal, em que não seja aceito como explicação para o descumprimento da lei a inexistência de PcDs capacitadas para a atividade laborativa, e exigindo a adaptação do ambiente laborativo, para o tornar mais inclusivo.

Assim, percebe-se que há necessidade de formulação e implementação de políticas públicas capazes de garantir a inclusão socioeconômica das PcDs no Estado de Santa Catarina, assim como o papel da sociedade civil é essencial para gerar o interesse estatal para tal formulação.

Nesse mister, compete ao estado a criação de incentivos fiscais como forma de tornar efetivamente inclusiva a participação da PcD no ambiente laborativo, bem como fiscalizar de maneira mais eficaz o descumprimento da legislação vigente garantidora dos direitos das pessoas com deficiência.

Ademais, o próprio estado, em sua atuação, deve ser mais inclusivo, especialmente nas questões educacionais, capacitando de maneira efetiva a PcD, para que esta possa buscar sua inclusão socioeconômica, deixando de sentir-se uma pessoa incapaz, merecedora apenas de benefícios assistenciais por parte do Estado.

A sociedade civil também precisa desempenhar seu papel, conscientizando as pessoas que fazem parte dela para que possam entender

que PcDs são sujeitos de direito como todos e que merecem, também, respeito à sua dignidade humana.

A partir do momento em que a sociedade civil for entendedora de seu papel no Estado e passar a fazer exigências pela criação de políticas públicas inclusivas, o próprio estado as formulará e será responsável por suas respectivas implantações, criando um ambiente completamente inclusivo.

Todos possuem capacidades e inaptidões, independentemente da existência de deficiências. Compete ao estado, estimulado pela sociedade civil, a criação de meios de inclusão de todos no ambiente socioeconômico.

Há muito a evoluir no contexto social para que os atores das políticas públicas possam gerar no Estado o interesse para formulação e implementação de meios inclusivos. Contudo, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei de Inclusão e os trabalhos desenvolvidos por órgãos estatais e sociedade civil, vêm se intensificando e gerando expectativas alcançáveis através de políticas públicas inclusivas eficientes.

O desenvolvimento do presente estudo mostra a falta de uma cultura inclusiva e a conseqüente falta de representatividade das PcDs na sociedade civil. Tal cultura, aliada a inexistência de políticas públicas realmente eficazes geram essa exclusão da pessoa com deficiência, especialmente no mercado formal de trabalho.

Aliado a isso, a falta de fiscalização em relação ao cumprimento das leis garantidoras dos direitos da PcD, torna ainda mais difícil a inclusão socioeconômica aqui estudada.

Assim, de todo o exposto, percebe-se a necessidade latente de implantação de meios capazes de inserir as pessoas com deficiência na sociedade civil e no mercado de trabalho, cabendo ao estado a realização de campanhas de conscientização, inclusive para as próprias PcDs, para que estas entendam seu papel na sociedade e suas capacidades e aptidões.

Além disso, deve o estado criar outros meios de inclusão, como a criação de isenções e a fiscalização mais eficaz do cumprimento da legislação vigente, como já aqui destacado.

Para finalizar, insta destacar o programa a ser lançado pelo Governo Federal denominado "Choque de Emprego", que visa a abertura de novas vagas de trabalho no país, incluindo o efetivo preenchimento das vagas ofertadas às

pessoas com deficiência. O programa noticiado deveria ser apresentado para implantação em outubro de 2019, contudo, até a presente data – 13/10/2019 – ainda não se tem notícias sobre sua apresentação.

De qualquer forma – e mesmo não se referindo diretamente ao estado de Santa Catarina –, trata-se de iniciativa estatal para gerar empregos, incluindo a questão relacionada à Pcds e ao preenchimento das vagas já ofertadas, sem alteração na lei de cotas.

Iniciativas assim devem ser repetidas pelos estados federados, para garantir a inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

5. CONCLUSÃO

No âmbito internacional de proteção dos direitos humanos, a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tem como propósito central promover o exercício pleno e equitativo dos direitos fundamentais das PcDs, eliminando todos os tipos de discriminação e garantindo a igualdade de oportunidades entre pessoas com e sem deficiência.

No que se refere ao estado brasileiro, com a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu o Estado Democrático de Direito, os direitos humanos fundamentais foram reconhecidos como direitos emergentes ou novos direitos, assim como os direitos da criança e do adolescente, do idoso e do meio ambiente, todos resultantes de demandas coletivas promovidas pelos movimentos sociais (WOLKMER, 2010, p. 151), podendo-se, também, incluir os direitos das pessoas com deficiência.

Sobre a PcD, esta é entendida como sujeito de direito, merecendo a proteção estatal na defesa de seu direito fundamental à dignidade da pessoa humana, e, como forma de defesa do princípio da dignidade da pessoa humana às PcDs, surgem as questões referentes ao direito ao trabalho, ou seja, a necessidade de garantia de vagas no mercado formal de trabalho.

Nesse contexto, além das previsões constitucionais e internacionais, é importante destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência também trata especificamente das questões relacionadas ao trabalho, assim como se deve evidenciar a existência de legislação que determina a existência de cotas para as PcDs no mercado formal de trabalho.

Assim, percebe-se o reconhecimento do direito das pessoas com deficiência ao trabalho como um direito fundamental e elemento da condição humana que encontra respaldo no direito positivo, cabendo a sociedade efetivar a inclusão social, com vistas a proteção dos direitos da PcD, especialmente no que tange à relação de trabalho.

Apesar de conquistas importantes terem ocorrido nos últimos tempos, com maior conscientização da necessidade de inclusão social das PcDs e de alterações na legislação, verifica-se que foram insuficientes para provocar transformação substancial no cotidiano dessas pessoas, fazendo-se necessários

esforços conjugados no sentido de garantir-lhes condições de exercer sua cidadania plena e de forma a garantir a inclusão socioeconômica.

A questão da inclusão de pessoas com qualquer tipo de deficiência ainda é muito incipiente em nossa sociedade, mesmo com conquistas pontuais e alguns avanços na política de inclusão. Em todo o Estado de Santa Catarina, 1.927 empresas se enquadram nos critérios do artigo 93 da Lei n. 8.213/91, a qual obriga a contratação de Pessoas com Deficiência pela cota. Elas geram 40.294 vagas para PcDs, no entanto, apenas 18.852 estão ocupadas atualmente por este público.

Nesse mister, o direito à inclusão socioeconômica consiste na criação de oportunidades ou meios para que o indivíduo instrumentalize sua vida digna, englobando o direito de usufruir dos benefícios do bem-estar social, preservando a autoestima e a altivez de sua contribuição profissional para o pagamento dos benefícios coletivos, dos quais usufrui diretamente ou não, cabendo essa inclusão às pessoas com ou sem deficiência.

As políticas públicas são o modo efetivo do Estado de responder às demandas que emergem da sociedade e do seu próprio interior, através da previsão legal de direitos e garantias, bem como são também expressão do compromisso público de atuação, em longo prazo, em uma determinada área, cabendo às políticas públicas a busca de inclusão socioeconômica das PcDs.

O princípio da inclusão social das pessoas com deficiência, no tocante ao mercado de trabalho e ao acesso a cargos e empregos públicos, está garantido tanto pelos artigos. 7º, XXXI, e 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, como também pela Lei Federal n. 7.853/89, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99.

O tratamento normativo dispensado às PcDs tem por objetivo a promoção da sua integração na sociedade, materializando, na essência, o princípio da isonomia, o que se insere no espectro da promoção da dignidade da pessoa humana.

No Estado de Santa Catarina, ente federativo analisado no estudo, dentre as políticas públicas existentes na busca da inclusão socioeconômica das PcDs, compete abordar a promulgação da Lei Estadual nº 17.292, de 19 de outubro de 2017, a qual “consolida a legislação que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência”.

Além disso, o Estado de Santa Catarina apresenta programas voltados às PcDs, como o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONEDE, no ano de 2010, através da Lei nº 15.115 de Pessoas com Deficiência, no ano de 2015, na cidade de Florianópolis/SC. O conselho em análise realizou, a IV Conferência Estados dos Direitos sob a temática "O desafio na implementação das Políticas da Pessoa com Deficiência: A transversalidade como a radicalidade dos direitos humanos".

Também se verificou que o Estado de Santa Catarina, através da Comissão Permanente de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência, juntamente com outros órgãos públicos e da sociedade civil, no ano de 2017, elaborou uma cartilha, na qual apresenta os principais direitos da PcD. Além disso, o estado federado analisado realizou a 4ª Semana de Inclusão, abordando questões culturais, esportivas e feira de empregos para PcDs.

Como se percebeu no decorrer do estudo, existem políticas públicas no Estado de Santa Catarina voltadas à inclusão socioeconômica da pessoa com deficiência, apesar do não atingimento das cotas legalmente propostas.

Na análise de dados estatísticos, percebeu-se que em Santa Catarina existem 23,4 mil PcDs no mercado formal de trabalho, com remuneração média de 2,7 mil reais, fazendo com que o estado federativo ocupe a 6ª colocação entre os entes federados brasileiros na efetiva ocupação de vagas laborativas de pessoas com deficiência.

Além disso, tais dados demonstraram que no estado pouco mais de metade das vagas ofertadas às PcDs são preenchidas – 50,62%, isso no ano de 2017, causando certo impacto o fato de que as dificuldades de inclusão socioeconômica de pessoas com deficiência iniciam-se justamente junto ao setor responsável pela criação e implementação de políticas capazes de efetivar essa inserção, uma vez que apenas 13,81% das vagas reservadas a PcDs são preenchidas na Administração Pública.

Contudo, um dado capaz de incutir confiança na inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência no estado de Santa Catarina foi apresentado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, cujas informações demonstraram um aumento de 22,79% para 57,70% no preenchimento de vagas destinadas a PcDs em dez anos.

Ainda se percebeu com a pesquisa feita que o Estado de Santa Catarina tem realizado ações no sentido de garantia de acessibilidade às PcDs, através de criação de leis e programas inclusivos.

Na análise das razões apontadas para o descumprimento da lei de cotas, foram apresentadas a dificuldade de acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho, o recebimento do benefício de prestação continuada, a falta de qualificação profissional e a não existência de uma cultura inclusiva na sociedade civil.

Sobre as dificuldades de acessibilidade e inclusão, órgãos estatais e membros da sociedade civil têm apresentado projetos para resolução desse pleito, consoante dados apresentados pelo Ministério Público de Santa Catarina. No que se refere ao recebimento do BPC, a necessidade de regulamentação do auxílio-inclusão pode ser entendido como meio eficaz para inclusão socioeconômica efetiva da PcD, especialmente através do preenchimento das vagas a elas destinadas.

Já quanto as duas últimas formas apresentadas como meios impeditivos da inclusão de pessoas com deficiência, tratam-se de temas que carecem de estudo mais aprofundado. Contudo, foi possível constatar a necessidade de mudanças sociais para que a inclusão das pessoas com deficiências seja efetiva, inclusive, no ambiente escolar e para que seja possível a qualificação profissional necessária.

De todo o estudo realizado, em todas as frentes abordadas, percebe-se que há necessidade de formulação e implementação de políticas públicas capazes de garantir a inclusão socioeconômica das PcDs no Estado de Santa Catarina, bem como que o papel da sociedade civil é essencial para gerar o interesse estatal para tal formulação.

Nesse mister, compete ao estado a criação de incentivos fiscais, formulação de meios fiscalizadores mais eficazes no que concerne ao descumprimento da legislação vigente garantidora dos direitos das PcDs, bem como deve o próprio estado ser mais inclusivo, especialmente nas questões educacionais, capacitando de maneira efetiva a pessoa com deficiência, para que esta possa buscar sua inclusão socioeconômica, deixando de sentir-se uma pessoa incapaz, merecedora apenas de benefícios assistenciais por parte do Estado.

A consciência de que todos possuem capacidades e inaptidões, independentemente da existência de deficiências deve ser o primeiro passo a ser buscado e realmente alcançado pelo estado.

A falta de uma cultura inclusiva e a consequente falta de representatividade das PcDs na sociedade civil, aliada a inexistência de políticas públicas realmente eficazes geram essa exclusão da pessoa com deficiência, especialmente no mercado formal de trabalho.

Aliado a isso, a falta de fiscalização em relação ao cumprimento das leis garantidoras dos direitos das PcDs, torna ainda mais difícil a inclusão socioeconômica aqui estudada.

O exemplo do programa a ser implementado pelo Governo Federal denominado “Choque de Emprego” é uma iniciativa a ser repetida pelos estados federados, incluindo Santa Catarina, com vistas não apenas a gerar mais empregos, mas também a garantir o preenchimento das vagas ofertadas às PcDs.

Assim, de todo o exposto, percebe-se a necessidade latente de implantação de meios capazes de inserir as pessoas com deficiência na sociedade civil e no mercado de trabalho, cabendo ao estado a realização de campanhas de conscientização, inclusive para as próprias PcDs, para que, assim, possam entender seu papel na sociedade e suas capacidades e aptidões, bem como deve-se criar outros meios de inclusão, como a criação de isenções e a fiscalização mais eficaz do cumprimento da legislação vigente.

REFERÊNCIAS

BALERA, Wagner et al. **Comentários ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Wagner Balera e Vladimir Oliveira da Silveira (coord.)/ Mônica Bonetti Couto (org.) – Curitiba – Clássica, 2013.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Decreto n 3.321, de 30 de dezembro de 1999: **Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de San Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 23 set. 2019.

_____. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. **Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm. Acesso em: 25 de set. 2019.

_____. Decreto nº 3.298/1999, de 20 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. Decreto nº 5.296/2004, de 2 de dezembro de 2004. **Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. Decreto nº 6.949/2009, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. Decreto-Lei n 591 de 6 de julho de 1992: **atos Internacionais. Promulgação do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil-vil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 23 set. 2019.

_____. Lei n 8.742, de 7 de dezembro de 1993: **Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências (LOAS).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm>. Acesso em: 2 dez. 2019.

_____. Lei nº 10.048/2000, de 8 de novembro de 2000. **Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. Lei nº 10.098/2000, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm. Acesso em: 18 set. 2018.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Lei nº 13.146/2015, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. Lei nº 7.853/1989, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 18 set. 2019.

_____. Ministério da Economia. Secretaria do Trabalho. **O auditor-fiscal do trabalho e a inspeção do trabalho.** Disponível em:

<<https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/o-auditor-fiscal-do-trabalho>>.

Acesso em: 21 ago. 2019.

_____. Proposta de Emenda Constitucional nº 06/2019. **Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências.** Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=223A4506A6E84DA42E8260A53942F339.proposicoesWebExterno1?codteor=1712459&filename=PEC+6/2019 PEC 06/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=223A4506A6E84DA42E8260A53942F339.proposicoesWebExterno1?codteor=1712459&filename=PEC+6/2019%20PEC%2006/2019)>. Acesso em: 30 set. 2019.

_____. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil (Radar SIT).** Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 12 set. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 466.343/SP.** Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2019.

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

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas e direito administrativo.** Brasília: 1997.

CARVALHO, Maria de Lourdes. **A empresa contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência.** Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

COSTA, Mônica Oliveira da. **Princípio da não discriminação nas relações de trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17548/principio-da-nao-discriminacao-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 09 jul. 2019.

COUTINHO, Diogo. **Direito, desigualdade e desenvolvimento.** São Paulo: Saraiva, 2013.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença.** Ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 3.ed. BH: Arraes, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DIAS, Joelson; JUNQUEIRA, Ana Luisa Cellular. **O Direito à Participação Política das Pessoas com Deficiência.** Resenha Eleitoral, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 159-180, nov. 2017. Disponível em: <http://www.tre-sc.jus.br/site/fileadmin/arquivos/ejesc/documentos/Resenha_n_21_1/O_Direito_a_Participacao_Politica_das_Pessoas.pdf>. Acesso em: 15 set. 2019.

DIAS, Reinaldo; MATOS, Fernanda. **Políticas públicas: princípios, propósitos e processos**. São Paulo: Atlas, 2017. 252 p.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da pessoa com deficiência comentado artigo por artigo**. 3. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. 464 p.

FORTES, Francielli Silveira; COSTA, Ademar Antunes da. **As políticas públicas e a concreção dos direitos fundamentais na ordem democrática de 1988: uma abordagem segundo o controle jurisdicional**. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; RODRIGUES, Hugo Tamir (Org.). *Direito & políticas públicas VIII*. Curitiba: Multideia, 2013.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009. 216 p.

GUGEL, Maria Aparecida. **Benefício da prestação continuada, trabalho e auxílio-inclusão**. Disponível em: <<http://www.ampid.org.br/v1/beneficio-da-prestacao-continuada-trabalho-e-auxilio-inclusao/>>. Acesso em: 07 out. 2019.

HOWLETT, Michael; RAMESH M.; PERL, Anthony. **Políticas públicas: seus ciclos e subsistemas: uma abordagem integral**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. 305 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociodemográficos: prospectivos para o Brasil**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/publicacao_UNFPA.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

KOTLINSKI, A.M.B.; GIULIANIS, A.K. O Novo Paradigma de Políticas Públicas: Estado e Sociedade Civil, uma esfera ampliada. **Direito em Ação**. Brasília, 2012.

LAZARI, Rafael de; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Lei brasileira de inclusão: constitucionalidade e cidadania da pessoa com deficiência (p. 121-134). In: FIUZA, César (org.). **Temas relevantes sobre o estatuto da pessoa com deficiência: reflexos no ordenamento jurídico brasileiro**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. 608 p.

LEI de cotas para pessoas com deficiência completa 28 anos nesta quarta-feira: pessoas com deficiências graves têm mais dificuldade para trabalhar. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-28-anos-nesta-quarta-feira>>. Acesso em: 30 set. 2019.

LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes; e COSTA FILHO, Waldir Macieira da (Coord). **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2016.

LIMA, Fernanda da Silva. **Os direitos humanos e fundamentais de crianças e adolescentes negros à luz da proteção integral**: limites e perspectivas das políticas públicas para a garantia de igualdade racial no Brasil. Tese (Doutorado em Direito), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

LIMA, Fernanda da Silva; VERONESE, Josiane Rose Petry. Política pública para a criança e o adolescente no Brasil: uma trajetória de avanços e desafios. In: VERONESE, Josiane Rose Petry (Org.). **Direito da Criança e do Adolescente: novo curso – novos temas**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

LIMA, Fernando Gaburri Souza. **Igualdade e inclusão: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público**. 2014. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

LUCA, Guilherme Domingos de; RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. Direitos fundamentais da pessoa com deficiência: o trabalho como fonte de promoção da dignidade humana. p. 253-272. In: FERRAZ, Carolina, et al. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. Salvador: JusPodivm, 2018. 608 p.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos**: ótica da diferença e ações afirmativas. 3 ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAIA, Maurício. **Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência**: lei 13.146/2015. Salvador: JusPodivm, 2018. 156 p.

MAY, Yduan de Oliveira; POSSAMAI, Angélica Pereira; RAMOS, Thais Scarpatto. **Direitos socioeconômicos**. Biblioteca DISE. Vol. 1. Curitiba: Multideia, 2018. 144 p.

MENDES, Gilmar; PAIVA, Paulo (org.). **Políticas públicas no Brasil**: uma abordagem institucional. São Paulo: Saraiva, 2017. 373 p.

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2004.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inclusão é atitude!** Qual é a tua? (cartilha). Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/inclusao-e-atitude-qual-e-a-tua/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 15 jul. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO. **O Ministério Público do Trabalho – MPT**. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>>. Acesso em: 01 set. 2019.

MIRANDA, Carlos Roberto. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. Salvador, 2013. Disponível em: <www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc>. Acesso

em: 15 set. 2019.

MPT lança observatório da diversidade no trabalho. Disponível em: <<https://www.folhape.com.br/politica/politica/direitos-humanos/2019/08/16/BLG,11820,7,1365,POLITICA,2419-MPT-LANCA-OBSERVATORIO-DIVERSIDADE-TRABALHO.aspx>>. Acesso em: 09 set. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **O que são direitos humanos?** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>>. Acesso em: 26 set. 2019.

NASCIMENTO, Paulo A. M. M.; BAHIA, Melissa S.; CUNHA, Mateus A. **O Benefício de Prestação Continuada como entrave à inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: uma proposta de modificação da Lei 8.742/93 (LOAS).** In: CONFERÊNCIA REGIONAL DE ISTR PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 6, 2007, Salvador. Anais.... Salvador: ISTR : CIAGS/UFBA, 2007. Disponível em: <<http://lasociedadecivil.org/docs/ciberteca/018.pdf>>. Acesso em: 29 de set. 2019.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **O princípio da não-discriminação e sua aplicação às relações de trabalho.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8950/o-principio-da-nao-discriminacao-e-sua-aplicacao-as-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 09 set. 2019.

OLIVEIRA, Nythamar de. **Rawls.** Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção americana de direitos humanos de 1969 – Pacto de San José da Costa Rica.** Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjosese.htm>>. Acesso em: 13 ago. 2019.

_____. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Económicos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2019.

PETTER, Lafayette Josué. **Direito Econômico.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2007.

PEZZELLA, Maria Cristina Cereser; BUBLITZ, Michelle Dias. **A pessoa como sujeito de direitos na sociedade da informação:** garantia fundamental de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25919/a-pessoa-como-sujeito-de-direitos-na-sociedade-da-informacao>>. Acesso em: 13 set. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **A Constituição Federal de 1988 e os Tratados Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos**. EOS, Revista da Faculdade de Direito, Curitiba, Dom Bosco. v. 2, n. 1, 2008.

POSTOS do SINE em SC têm mais de 2,9 mil vagas abertas. Disponível em: <<https://notisul.com.br/geral/151912/postos-do-sine-em-sc-tem-mais-de-2-9-mil-vagas-abertas>>. Acesso em: 02 out. 2019.

RAWLS, John. **Justicia como equidad**. Madrid: Tecnos, 1999.

_____. Tradução Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

REBELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (Coord.). **A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência comentada**. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

REZEK, Francisco. **Direito internacional público: curso elementar**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

RIBEIRO, Afonso Marcelo; RIBEIRO, Flavio. **Trabalho e Pessoas com Deficiência: Gestão Organizacional da Diversidade: Estudo de caso de um programa de inclusão de pessoa portadora de deficiência**. Curitiba: Juruá. 2010.

RUA, Maria das Graças. **Políticas Públicas**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

SANTA CATARINA. CONADE. **Deliberações da IV conferência estadual dos direitos da pessoa com deficiência de Santa Catarina - Dezembro/2015**. Disponível em: <<http://www.sds.sc.gov.br/index.php/conselhos/conede/conferencias/4-conferencia-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/2114-deliberacao-da-iv-conferencia-estadual-pcd-conede-1/file>>. Acesso em: 02 out. 2019.

_____. Legislação do Estado de Santa Catarina. **Pessoa com deficiência (2017)**. Disponível em: <http://www.alesc.sc.gov.br/sites/default/files/livro_pessoa_deficiencia.pdf>. Acesso em: 01 out. 2019.

_____. Lei nº 15.115, de 19 de janeiro de 2010. **Dispõe sobre o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CONEDE e adota outras providências**. Disponível em: <<http://www.sds.sc.gov.br/index.php/conselhos/conede/leis-regimento-e-editais>>. Acesso em 09 out. 2019.

_____. Lei nº 17.292, de 19 de outubro de 2017. **Consolida a legislação que dispõe sobre os direitos das pessoas com deficiência.** Disponível em: <http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2017/17292_2017_lei.html>. Acesso em: 13 set. 2019.

_____. Ministério Público. **Santa Catarina acessível.** Disponível em: <<https://www.mpsc.mp.br/programas/scacessivel>>. Acesso em 09 set. 2019.

_____. **Principais direitos da pessoa com deficiência (cartilha).** 2017. Disponível em: <<http://www.sds.sc.gov.br/index.php/conselhos/conede/publicacoes/2684-cartilha-principais-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/file>>. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Resolução nº 008 do CONEDE-SC – Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Determina a realização da IV Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em Florianópolis, Santa Catarina, no período de 09 a 11 de setembro de 2015, sob a coordenação da Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação.** Disponível em: <<http://www.sds.sc.gov.br/index.php/conselhos/conede/conferencias/4-conferencia-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/2113-resolucao-n-008-normativa-da-conferencia-conede-2/file>>. Acesso em: 15 set. 2019.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais.** 3 ed. rev., atual., e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional.** 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2013. 1341 p.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente:** história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos. São Paulo: RNR, 2003.

SCHMIDT, João Pedro. **Para entender as políticas públicas: aspectos conceituais e metodológicos.** In: REIS, Jorge Renato; LEAL, Rogério Gesta (Orgs.). Direitos sociais & políticas públicas: desafios contemporâneos, tomo 8. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2008.

SEMANA da pessoa com deficiência traz debates sobre o mundo do trabalho: roda de conversa reuniu representantes de setores e estudantes da Universidade. Disponível em:

<<http://www.engeplus.com.br/noticia/educacao/2019/semana-da-pessoa-com-deficiencia-traz-debates-sobre-o-mundo-do-trabalho>>. Acesso em: 02 out. 2019.

SEN, Amartya Kumar. Tradução Laura Teixeira Motta. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, Diego de Oliveira; MOREIRA, Giêdra Cristina Pinto. **Impactos da PEC da previdência aos direitos da pessoa com deficiência**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-set-15/opinio-pec-previdencia-direitos-pessoas-deficiencia>>. Acesso em 01 out. 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 35. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2012. 928 p.

SILVA, Marcelo Rodrigues da; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (coord.). **Temas relevantes sobre o estatuto da pessoa com deficiência**: reflexos no ordenamento jurídico brasileiro. Salvador: JusPodivm, 2018. 608 p.

SMARTLAB. **Promoção do trabalho decente guiada por dados**: diversidade e igualdade de oportunidades no trabalho; pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/42?dimensao=pcd>>. Acesso em: 21 ago. 2019.

SOUZA, Celina. **Políticas públicas: uma revisão da literatura**. Porto Alegre, v. 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>>. Acesso em: 5 out. 2019.

SOUZA, Mara Rúbia de; KAMIMURA, Ana Lúcia Martins. **Pessoas com deficiência e mercado de trabalho**. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR, 7.; SEMINÁRIO: o trabalho em debate: saúde mental relacionada ao trabalho, 5., 2010. Proceedings. Franca: Ed. Unesp/FHDSS, 2010. Disponível em: <<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a24.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2019.

SPOSATI, Aldaíza. **Mínimos Sociais e Seguridade Social: uma revolução da consciência da cidadania**. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, ano 18, n. 55, p. 9-38, 1997.

TEIXEIRA, Enaldo Celso. **O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade**. Associação dos Advogados de Trabalhadores Rurais da Bahia 2002. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/aatr2/a_pdf/03_aatr_pp_papel.pdf. Acesso em: 10 set. 2019.

TONETTO, Milene C. **Direitos humanos em Kant e Habermas**. Florianópolis: Insular, 2010.

TOSI, Giuseppe. Direitos humanos: reflexões iniciais. In: TOSI, Giuseppe (Org.) **Direitos humanos: História, teoria e prática**. João Pessoa: Editora UFPB, 2004.

UNITED NATIONS. **Universal declaration of human rights**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>>. Acesso em: 26 set. 2019.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa da; PINHEIRO, Luciano Andrade. **TST pacífica questão do preenchimento de cota de pessoas com deficiência**. Consultor Jurídico, São Paulo, 6 jun. 2016. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-jun-06/tst-pacifica-questao-preenchimento-cota-deficientes>>. Acesso em: 5 out. 2019.

VIEIRA, Cristiana de Sousa. **Novo conceito de pessoa com deficiência**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4812, 3 set. 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51640>>. Acesso em: 15 out. 2019.

WOLKMER, Antonio Carlos. Novos Pressupostos para a Temática dos Direitos Humanos. In: RUBIO, David Sánchez; FLORES; Joaquín Herrera; CARVALHO, Salo (Orgs.). **Direitos humanos e globalização**: fundamentos e possibilidades desde a teoria crítica. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.