PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

Felipe José Vidal Evangelista

ABRINDO PORTAS:
o papel do sindicato na proteção às pessoas com deficiência.

Belo Horizonte
2019

Felipe José Vidal Evangelista

ABRINDO PORTAS:

o papel do sindicato na proteção às pessoas com deficiência.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Márcio Túlio Viana

Área de concentração: Direito Privado – Direito do Trabalho, modernidade e democracia

Belo Horizonte

2019

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Evangelista, Felipe José Vidal
E92a Abrindo portas: o papel do sindicato na proteção às pessoas com deficiência / Felipe José Vidal Evangelista. Belo Horizonte, 2019.
93 f. : il.

Orientador: Márcio Túlio Viana
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Deficientes - Emprego. 2. Deficientes - Emprego - Legislação – Brasil. 3. Mercado de trabalho. 4. Sindicatos. 5. Integração social. 6. Política pública. I. Viana, Márcio Túlio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.6-056.26

Ficha catalográfica elaborada por Fabiana Marques de Souza e Silva – CRB 6/2086

Felipe José Vidal Evangelista

ABRINDO PORTAS:

o papel do sindicato na proteção às pessoas com deficiência.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Direito Privado – Direito do Trabalho, modernidade e democracia

_____

Prof. Dr Márcio Túlio Viana – PUC Minas
Orientador e Presidente da Banca

_____

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida – PUC Minas
Membro Titular Interno

_____

Prof. Dr. Amauri César Alves - UFOP
Membro Titular Convidado

_____

Profa. Dra. Maria Cecília Máximo Teodoro – PUC Minas
Membro Suplente

Belo Horizonte, 25 de março de 2019

Às minhas filhas Beatriz e Paula, com todo amor.

AGRADECIMENTOS

A Deus, obrigado pelo dom da vida. Em Ti, sempre encontrei a força que precisei para seguir adiante. Tua Palavra revigora e conforta corações e mentes mais aflitas. Sigo confiante que “tudo posso, naquele que me fortalece” (Filipenses, 4:13).

A minha esposa Anna Carolina, meu grande amor, companheira de uma vida. Obrigado por toda cumplicidade, incentivo e apoio, que foram imprescindíveis para a conclusão desta etapa.

Ao meu pai Magno, a quem sempre recorri para debater ideias, compartilhar opiniões e receber críticas e sugestões, todas muito valiosas para o desenvolvimento deste texto.

A minha mãe, Ângela, obrigado por todo cuidado, carinho e orações.

Aos familiares, amigos e colegas de trabalho, agradeço todas as palavras de apoio e encorajamento.

Ao professor Márcio Túlio Viana, orientador desta pesquisa, professor que nos inspira para além do magistério, nas mais diversas situações da vida.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito, Cléber Lúcio de Almeida, Maria Cecília Máximo Teodoro Ferreira e Vitor Salino de Moura Eça que de forma tão brilhante e inspiradora conduzem os debates e exposições em sala de aula, muito obrigado por todos os momentos e ensinamentos transmitidos.

RESUMO

O presente estudo pretende demonstrar a importância que o sindicato tem e o protagonismo que pode assumir na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por meio de uma pesquisa essencialmente bibliográfica e da análise estatística de dados oficiais disponibilizados pelo Ministério do Trabalho, pretende-se demonstrar que as ações voltadas para o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência podem ser conduzidas de forma diferente, fomentando a participação de outros atores, dentre eles o sindicato. É importante que os envolvidos na execução dessas ações, atentem-se às questões periféricas ligadas a esta demanda e a elas estejam sintonizados. Necessário imbuir-se no mesmo propósito, que passa por assegurar melhores condições de acessibilidade e autonomia às pessoas com deficiência, tanto no cenário público (vias, calçadas, transporte, sinalização) como no ambiente de trabalho, com o aperfeiçoamento de políticas públicas para torná-las mais eficientes. Além disso, importante atentar-se ao aspecto comportamental e cultural das pessoas, especialmente o vivenciado no meio empresarial. O sindicato nos dias de hoje vem sofrendo as consequências de um distanciamento cada vez acentuado junto à classe trabalhadora. Por conta disso, é preciso encontrar caminhos e alternativas que possam reverter esse cenário. De outro lado, as pessoas com deficiência, muito embora tenham ao seu dispor o respaldo legal e também uma tendência de adesão social em razão da sensibilidade das pessoas em relação ao assunto não conseguem o pleno acesso às oportunidades de trabalho. Tem-se, desse modo, atores distintos que muito tem a colaborar um ao outro e que precisam estar mais sintonizados para que juntos possam traçar um caminho que fortaleça e atenda aos interesses de ambos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Inclusão. Mercado de Trabalho. Sindicato.

ABSTRACT

The present study intends to demonstrate the importance that the labor union has and the leading role that it can take on the inclusion of people with disabilities in the labor market. Through essentially bibliographical research and the statistical analysis of official data provided by the Ministry of Labor, it is intended to demonstrate that actions aimed at accessing the labor market for people with disabilities can be conducted differently, fostering the participation of other actors, among them the labor union. It is important that those involved in the implementation of these actions be aware of the peripheral issues linked to this demand and are tuned in to them. It is necessary to imbue the same purpose, which is to ensure better accessibility and autonomy for people with disabilities, both in the public scenario (roads, sidewalks, transportation, signs) and in the work environment, with the improvement of public policies to make it more efficient. In addition, it is important to pay attention to the behavioral and cultural aspects of people, especially those experienced in the business environment. The labor union these days has been suffering the consequences of a distancing each time accentuated at the working class. Because of this, it is needed to find ways and alternatives that can reverse this scenario. On the other hand, people with disabilities, even though they have legal backing and also a tendency towards social adherence, because of people's sensitivity to the issue, do not get full access to job opportunities. There are, thus, distinct actors who have much to collaborate with each other and who need to be more attuned so that together they can trace a path that strengthens and serves the interests of both.

Keywords: People with disabilities. Inclusion. Job market. Labor union.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF	Constituição Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com deficiência
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PROPAGAVENDE	Sindicato dos empregados vendedores e viajantes do comércio
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SAAE	Sindicato dos auxiliares de administração escolar
SEC	Sindicato dos comerciários
SECHS	Sindicato dos empregados em comércio hoteleiro e similares
SEERC	Sindicatos dos empregados nas empresas de refeição coletiva
SINDADOS	Sindicato dos empregados em empresas de processamento de dados e serviços de informática e similares
SINDEAC	Sindicato dos empregados em edifícios e condomínios
SINDEC	Sindicato dos trabalhadores em entidades culturais
SINDEESS	Sindicato dos trabalhadores da saúde
SINDIMET	Sindicato dos metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem
SINDIMOTO	Sindicato dos trabalhadores motociclistas e ciclistas
SINDMAR	Sindicato dos oficiais marceneiros
SINPRO	Sindicato dos professores
SINTAPPI	Sindicato dos trabalhadores em empresas de assessoramento, pesquisa, perícias, informações e congêneres de Minas Gerais
SINTELL	Sindicato dos trabalhadores em telefonia
SITIPAN	Sindicato dos trabalhadores em panificação
SINTRAL	Sindicato dos trabalhadores em empresas de locação
SINTRALAB	Sindicato dos trabalhadores em laboratórios e bancos de sangue

SINTRALAMAC	Sindicato dos trabalhadores lavadores, guardadores e manobristas de carro
SOAC	Sindicato das costureiras
STIC	Sindicato dos trabalhadores na indústria da construção
STTR	Sindicato dos trabalhadores em transporte rodoviário

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tipos de Deficiência e incidência na população brasileira 25
Tabela 2 - Vínculo PCD por raça/cor e sexo - 2012/2014 48
Tabela 3 - Vínculo PCD por escolaridade e sexo - 2012/2014.....48
Tabela 4 - Vínculo PCD por faixa média de remuneração e sexo - 2012/2014.....49
Tabela 5 - Vínculo PCD por faixa tempo de emprego e sexo - 2012/2014 50
Tabela 6 - Vínculo PCD por setor de atividade econômica e sexo - 2012/2014.....50
Tabela 7 - Convenções Coletivas analisadas.....74

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Conceito de Acessibilidade e Desenho Universal 42

SUMÁRIO

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....23

2 O OLHAR DA SOCIEDADE E O ENFRENTAMENTO LEGAL.....28

2.1 A segmentação social aos "não iguais" 29

2.2 A construção terminológica da expressão "pessoa com deficiência" 31

2.3 Acessibilidade versus universalidade.....38

3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO 43

3.1 Cenário estatístico brasileiro 46

3.2 O patamar mínimo e o caráter punitivo da "Lei de cotas".....54

3.3 Ações propositivas na iniciativa privada e resultados experimentados.....57

4 PODER PÚBLICO E AS POLÍTICAS INCLUSIVAS 61

4.1 Políticas públicas voltadas às pessoas com deficiência.....63

4.2 O exemplo como ponto de partida.....65

4.3 Representação parlamentar das pessoas com deficiência 67

5 O PAPEL DO SINDICATO NA PROTEÇÃO DA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 69

5.1 Exclusão deliberada nos instrumentos de negociação coletiva.....72

5.2 Perspectivas pós "Reforma Trabalhista" (Lei 13.467/2017) 78

5.3 Inclusão: um caminho para resgatar a força do movimento sindical junto aos trabalhadores 81

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS 86

REFERÊNCIAS.....89

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Não sou nada.
Nunca serei nada.
Não posso querer ser nada.
À parte isso, tenho em mim todos os sonhos do mundo.

Álvaro de Campos (Heterónimo de Fernando Pessoa)

As dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência ao longo de suas vidas são inúmeras. Entretanto, de uma forma ou outra os obstáculos vão sendo superados, estejam eles materializados nos espaços físicos por onde as pessoas transitam ou intrínsecos ao comportamento social no qual se posicionam as Instituições e se orienta a sociedade, de um modo geral.

São faces distintas e que mesmo revestidas de aparente autonomia, convergem em muitos aspectos, fazendo com que esta ambivalência de pontos a serem confrontados deixe ainda mais tortuosa a trajetória das pessoas com deficiência ao longo de suas vidas.

O curso da história expõe como o Direito (campo normativo) e a sociedade (aspecto comportamental) portaram-se diante deste assunto, desde os primórdios dos tempos até hoje. A humanidade registra passagens abjetas, em que pessoas foram sumariamente eliminadas do convívio em sociedade simplesmente por não serem “iguais” aos seus pares.

Atribuíam-se as “imperfeições” de um indivíduo a um castigo divino direcionado ao seu grupo, em decorrência de um suposto comportamento inadequado praticado ou em razão da desobediência a preceitos religiosos, por exemplo.

Em outros momentos, a pecha de ser humano fragilizado, doente e necessitado da caridade de uma terceira pessoa, desencadeou práticas assistencialistas conduzidas tanto pelo Estado como pela sociedade civil organizada, cujo objetivo ao final era reforçar a segmentação e a dependência desta parcela da sociedade à figura de um “tutor”.

Paralelamente, as condutas eram chanceladas pela legislação vigente, incorporadas às políticas públicas e contavam com o respaldo da sociedade, que encarava com naturalidade a ocorrência desses fatos e o comportamento das pessoas diante disso.

Avançamos e sob a perspectiva legal, o mundo contemporâneo não tolera mais este tipo de comportamento, também já superado e sem aderência em grande parte das sociedades, cujos valores morais são bem distintos daqueles outrora praticados.

Além disso, as próprias pessoas com deficiência se posicionam de forma distinta, assumindo protagonismo e autonomia em suas ações, lutando pelo cumprimento de direitos já assegurados e não permitindo que leituras rasas e estereotipadas criem rótulos, que normalmente deságuam em posturas preconceituosas e lamentavelmente se transformam em práticas discriminatórias cometidas pelas demais pessoas.

Este trabalho irá abordar como foi o tratamento dado pelo Direito e pela sociedade às demandas das pessoas com deficiência, trazendo, por exemplo, as alterações terminológicas que foram se sucedendo ao longo dos tempos e demonstrando como tais mudanças refletem o comportamento social em relação ao assunto.

Do ponto de vista normativo há um inegável e positivo avanço ao longo das últimas décadas, num aceno de abrangência global, ancorado pela Organização das Nações Unidas (ONU), sobretudo a partir da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2006, que estabelece direitos das pessoas com deficiência em todas as áreas da vida social.

O texto foi ratificado pelo Brasil e posteriormente deu origem ao Estatuto das Pessoas com Deficiência, Lei 13.146/2015, destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Não obstante o aspecto legal tenha dado um salto quanto à perspectiva inclusiva das pessoas com deficiência, ainda há um descompasso no pareamento com o aspecto comportamental da sociedade, de um modo geral, e das próprias Instituições (públicas e privadas), que não estão sintonizadas no mesmo propósito.

O Brasil, segundo Censo Demográfico do IBGE de 2010, tem aproximadamente 45 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa aproximadamente 24% de sua população total. E mesmo assim, diante de todo este universo, um fragmento mínimo está inserido no mercado formal de

trabalho[1], embora haja um grande contingente de pessoas em busca de oportunidades.

A tabela abaixo traz a composição do quadro e o detalhamento dos números levantados pelo IBGE.

Tabela 1 - Tipos de Deficiência e incidência na população brasileira

Tipo de deficiência		População	Porcentual da população total (%)
Pelo menos uma das deficiências investigadas		45.606.048	23,91
VISUAL	Não consegue de modo algum	506.377	0,27
	Grande dificuldade	6.056,533	3,18
	Alguma dificuldade	29.211,482	15,31
AUDITIVA	Não consegue de modo algum	344.206	0,18
	Grande dificuldade	1.798,967	0,94
	Alguma dificuldade	7.574,145	3,97
MOTORA	Não consegue de modo algum	734.421	0,39
	Grande dificuldade	3.698,929	1,94
	Alguma dificuldade	8.832,249	4,63
Mental/Intelectual		2.611,536	1,37
Nenhuma dessas deficiências		145.084,976	76,06
POPULAÇÃO TOTAL		**190.755,799**	**100**

Fonte: IBGE - Censo 2010

Como será visto adiante - no corte estatístico que apura o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – há uma incógnita numérica, que revela um embaraçoso e contraditório cenário, onde de um lado há disponibilidade de vagas de emprego criadas a partir das cotas estabelecidas no art. 93 da Lei 8.213/1991, mas de outro o não preenchimento das mesmas vagas ofertadas em sua totalidade, ainda que os interessados estejam em número bem superior.

[1] Dados do Ministério do Trabalho registraram a criação de 381.322 vagas formais de trabalho às pessoas com deficiência, no ano de 2015. A estimativa do Órgão é de que se todas as empresas cumprissem a legislação, pelo menos 827 mil postos de trabalho estariam disponíveis para essas pessoas. O estudo estipula, ainda, um número superior a 7 milhões de cidadãos aptos a pleitear essas vagas de emprego, vez que se enquadram nas exigências da legislação. In: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos. Disponível em: < http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>. Acesso em: 23 nov. 2018.

Considerando este contexto, o presente trabalho trará os levantamentos estatísticos e números apurados por órgãos oficiais - RAIS e IBGE - confrontando-os com o comportamento social, o campo normativo existente e a maneira como entidades privadas e o poder público tem se posicionado diante deste contexto.

Além disso, abordará a atuação do movimento sindical - atualmente vilipendiado em diversos flancos, inclusive por grande parte da classe trabalhadora – e as maneiras como ele pode e deve assumir este destacado papel na inclusão desses trabalhadores no mercado formal de trabalho.

O momento enfrentado pelas entidades sindicais no Brasil, notadamente agravado com as alterações da Lei 13.467/2017, pode apontar para uma conjuntura ainda mais devastadora se não forem pensadas alternativas que retome junto aos trabalhadores a importância e o papel do sindicato nas relações de trabalho, na luta e defesa dos direitos e interesses de seus representados.

Não se pretende aqui abordar a questão sindical de forma genérica, no tocante a todos os trabalhadores, e sim pontual, no sentido de seu papel em relação às pessoas com deficiência, questionando como uma atuação inclinada a este assunto poderia não só atrair aqueles que enfrentam dificuldades de inserção no mercado de trabalho, mas facilitar uma adesão social mais genérica, diante da ênfase que se tem dado às pautas relacionadas com a igualdade e com a aceitação das diferenças.

Além disso, não se busca definir um único caminho possível, mas apontar elementos para uma alternativa viável, sobretudo porque a defesa ao direito de trabalhar das pessoas com deficiência é pouco presente nas pautas e reivindicações do movimento sindical, assim como acontece aos demais grupos de pessoas que enfrentam algum outro tipo de preconceito ou discriminação no ambiente de trabalho.

Diante de um cenário tão pulverizado, que oscila ora na construção de uma base legal inclusiva e titubeia na aplicação prática e efetiva desses preceitos, defende-se a ideia de que não apenas as pessoas com deficiência devem lutar para modificar o panorama. As Instituições - públicas e privadas - devem também exercer o importante papel que lhes compete para a construção de uma sociedade mais justa, livre, democrática, igualitária e tolerante.

O ato de trabalhar, como se sabe, tem um enorme reflexo social e é capaz de transformar as pessoas, abrindo caminho para a concreção de uma vida digna, algo

que tantas procuram, embora haja a percepção de uma “perda de relevância do trabalho como elemento estruturante da sociedade”, como destacado pelos autores Ricardo Antunes e Giovanni Alves (2004, p. 336).

A ligação entre trabalho e dignidade é um ponto muito valorizado pelas pessoas com deficiência, que buscam em tais oportunidades reafirmar a capacidade profissional e preencher-se de um sentimento de pleno pertencimento à sociedade na qual estão inseridas.

Em grande medida, não encaram o trabalho apenas como um mero instrumento de obtenção de renda, submetido à lógica do mercado e atualmente tão vinculado ao consumo desenfreado de bens supérfluos. Para este grupo de pessoas, o trabalho vai além de um importante valor social e atua como um combustível para a vida.

Deste modo, este estudo busca apresentar alternativas de como o movimento sindical pode ampliar seu leque de atuações e desempenhar um destacado papel para efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através, por exemplo, dos instrumentos normativos coletivos.

Com isso, poderá reafirmar-se como uma entidade de atuação indispensável na luta dos interesses e na defesa do direito de todos os trabalhadores, especialmente no campo das relações de emprego.

A absorção das lutas das pessoas com deficiência e o enfrentamento às dificuldades para acesso ao mercado formal de trabalho podem despontar como um exemplo de nova postura do sindicato em seu campo de atuação.

Assim, da mesma forma que o sindicato trará uma nova visibilidade à causa e contribuirá para a efetiva inclusão dos direitos das pessoas com deficiência, esta pauta poderá trazer para dentro da estrutura sindical um elemento novo de discussão, capaz de reoxigenar os debates e contribuir na reaproximação da entidade junto às demandas e os anseios da sociedade dos tempos de hoje.

2 O OLHAR DA SOCIEDADE E O ENFRENTAMENTO LEGAL

“Não importa o que fizeram com você.
O que importa é o que você faz com aquilo que fizeram com você”.

Jean-Paul Sartre

Normalmente, o aspecto legal costuma estar alinhado aos anseios da sociedade com a qual se relaciona, sobretudo em se tratando de civilizações assentadas em bases democráticas. Espera-se que a resposta do Direito, embora não aconteça de forma imediata, seja construída na direção de estabelecer em preceitos legais aquilo o que é vivenciado pelas pessoas que dividem o mesmo espaço geográfico e base territorial. Todavia, esse ciclo nem sempre é construído tendo por base essa sequência lógica de fatos e reações. Aliás, o Direito, inclusive, pode ser um instrumento para justamente remodelar as dinâmicas dos fatos e atuar com protagonismo na construção de um novo paradigma. Ou seja, assenta novas bases e direcionamentos, influenciando no comportamento social a partir disso.

Ressalta-se, no entanto, que o selo da legalidade não reveste determinados comportamentos tornando-os inquestionáveis e irrestritamente toleráveis, sobretudo pela perspectiva da dignidade da pessoa humana. Do contrário, estariam legitimadas as atrocidades cometidas aos judeus por Adolf Hitler durante a Segunda Guerra Mundial, pois, sob a ótica da legalidade, as condutas estavam todas acobertadas.

Do mesmo modo, do que adianta ocupar-se em estabelecer um arcabouço normativo amplo, com alcance para as mais variadas situações cotidianas, se não houver possibilidade de vivenciar na prática toda esta rede de proteção? Por isso, é preciso que ambas as vertentes - base legal e comportamento social - estejam em sintonia e caminhem de forma harmônica.

O descompasso imprime um distanciamento entre o que se pretende fazer e aquilo o que efetivamente é realizado, não sendo salutar para o desenvolvimento civilizatório conviver com tais inconsistências. Além disso, a sensação pela busca de algo que se revele como sendo inatingível na perspectiva real pode se tornar algo frustrante, a ponto de acomodar todos os envolvidos nas condições em que se encontram, sem que sintam-se estimulados ao menos a tentar.

Tal como no enfrentamento de diversas outras pautas, houve momentos na história da civilização que a base legal chancelou determinados comportamentos praticados às pessoas com deficiência, que nos tempos de hoje são considerados repugnantes, mas à época contavam com a anuência de parcela da sociedade e, por isso, eram praticados sem constrangimentos.

Atualmente, o que se vê é o balizamento de ações tendo como parâmetro a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/1988). Nas palavras de Alvarenga (2015, p. 11), "a dignidade da pessoa humana é um princípio constitucional que constitui a base para a compreensão e para a tutela do conjunto dos direitos sociais trabalhistas". Trata-se de "ponto basilar ou nucléico a partir do qual se desdobram todos os direitos fundamentais do ser humano, vinculando o Poder Público como um todo, e, ainda, os particulares – pessoas naturais ou jurídicas". (ALVARENGA, 2015, p. 11)

Deste modo, a perspectiva de segmentação vem cedendo lugar às práticas inclusivas, num avanço que busca extrapolar o campo da legalidade e efetivamente se integrar ao comportamento das pessoas – o grande desafio a ser enfrentado - em uma mudança gradativa, que acena ao formato de uma sociedade mais tolerante às diversidades para as próximas gerações.

2.1 A segmentação social aos "não iguais"

"Foi pra diferenciar que Deus criou a diferença.
Que irá nos aproximar, intuir o que Ele pensa.
Se cada ser é só um, e cada um com sua crença,
tudo é raro, nada é comum.
Diversidade é a sentença".

Lenine - Diversidade

Desde o período pré-histórico, em busca de sistemas de proteção e preservação da própria integridade física, há indícios de que as pessoas se reuniam-se para a vida em grupo. O primitivo instinto de sobrevivência, ligado visceralmente ao aspecto físico (força), levava as pessoas a se organizarem deste modo para se sentirem seguras e em capacidade de enfrentar as adversidades que aparecessem e fossem uma possível ameaça ao grupo.

Um fator relevante que permitia esta reunião entre os indivíduos era o fato de eles serem iguais uns aos outros. Características físicas que assemelhavam um indivíduo ao outro eram cruciais para estabelecer o vínculo de pertencimento daquela pessoa ao grupo. Os indivíduos diferentes simplesmente não eram acolhidos, mas mortos ou abandonados à própria sorte. (MACIEL, 2011, p. 24)

Na Grécia antiga, Platão – A República, Livro IV - ao tratar sobre o planejamento das cidades gregas, propõe que “as crianças, na medida em que forem nascendo, sejam entregues a pessoas encarregadas de cuidar delas. Os filhos dos indivíduos das elites levados a um lar comum, onde serão confinados a amas que residem à parte, num bairro da cidade. Os filhos dos indivíduos inferiores e mesmo os dos outros que tenham alguma deformidade, serão levados a paradeiro desconhecido e secreto”.

A Lei da XII Tábuas permitia ao pai matar o filho nascido disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos (Tábua IV), tendo como justificativa a este tipo de medida, o fato de a criança, em razão de suas características, não poder servir ao exército de Roma ou mesmo tornar-se agricultor, o que não era bem aceito pela sociedade da época.

As marcas no corpo eram vistas pela sociedade como sinais de Deus se manifestando em decorrência de alguma ação inapropriada praticada por um dos membros daquele grupo.

> O milagre nem sempre afeta o corpo de maneira positiva. Ele pode ser um golpe de advertência pelo qual Deus pretende significar a um ser humano ou a uma coletividade seu descontentamento. Deus reina pelo milagre e, inclusive, quando julga necessário, repreendendo o comportamento de alguém pelo milagre de punição. Indivíduos se veem brutalmente punidos em seu corpo porque blasfemaram ou destruíram imagens veneradas. Outros são feridos por não terem cumprido suas promessas. Todos os milagres de punição obedecem a esta lógica de correção dos erros humanos. A dúvida diante da obra de Deus é uma manifestação de orgulho pelo qual o corpo também pode pagar. (CORBIN, 2010, p. 121)

O que se infere, sem adentrar no mérito discriminatório da conduta, é que as pessoas queriam se distanciar daquelas que não eram iguais a elas. A sociedade, de um modo geral, não sabendo lidar com as diferenças, e talvez até mesmo como um mecanismo de defesa, não queria conviver com elas. Seja por receio, desconhecimento, instinto de sobrevivência ou, claro, preconceito, a postura era marcada por afastar e reprimir aquilo o que era desconhecido.

Tolerava-se, inclusive, a prática de eliminar sumariamente o "não igual"[2], acreditando-se que assim os fatos não voltariam a se repetir e aquele grupo estaria limpo e livre de novos "castigos".

De certo modo, a sociedade ainda guarda resquícios de comportamentos semelhantes a estes, em que os indivíduos precisam sinalizar algumas condutas para sentirem-se inseridos em certos grupos sociais. Embora a perspectiva contemporânea esteja sintonizada em um ambiente que respeita a diversidade de temas, vestígios de intolerância ainda fazem parte do cotidiano.

Assim, mesmo diante de uma perceptível mudança de comportamento social, reflexo do direcionamento mais inclusivo vivenciado ao longo dos últimos anos, as pessoas com deficiência ainda convivem com fragmentos de atos e ações que não guardam compatibilidade com os preceitos da sociedade contemporânea, que caminha a uma direção de maior aceitação das diferenças.

2.2 A construção terminológica da expressão "pessoa com deficiência"

"Ontem um menino que brincava me falou: hoje é a semente do amanhã.
Para não ter medo, que este tempo vai passar.
Não se desespere, nem pare de sonhar.
Nunca se entregue, nasça sempre com as manhãs.
Deixe a luz do sol brilhar no céu do seu olhar.
Fé na vida, fé no homem, fé no que virá.
Nós podemos tudo, nós podemos mais.
Vamos lá fazer o que será".

Gonzaguinha – Semente do amanhã

O significado etimológico das palavras nos remete ao ponto de partida e o que há por detrás daquilo que é o objeto de determinada pesquisa. Buscar compreender a real construção de uma palavra nos permite descobrir mais do que sinônimos a ela. Permite compreender os porquês e os aspectos que se evidenciam no momento em que se define o uso de determinada palavra ou expressão.

[2] Situação semelhante ocorria ao "estrangeiro", palavra que deriva do latim *extraneus*, e significa o que é de fora, não familiar. Aquele que é estranho à população nativa. O povo grego utilizava a expressão "bárbaro", palavra surgida de uma onomatopeia, pois os gregos utilizavam a expressão *bar bar* para se referir às pessoas que não falavam a língua grega. Tanto gregos como romanos chamavam de bárbaros todos os estrangeiros que não sabiam falar grego. Com o tempo, a palavra passou a ser usada também com a conotação de "indivíduo rude" ou "incivilizado". Disponível em: <https://www.dicionarioetimologico.com.br/barbaro/>. Acesso em: 15 nov. 2018

Ainda que de modo involuntário, as experiências acumuladas e as vivências experimentadas ao longo de um percurso formam uma base ao discurso praticado e às palavras nele inseridas.

No que se refere às pessoas com deficiência, por mais hercúleo que tenha sido o esforço ao longo da história para chegar ao uso de uma expressão menos ofensiva e inapropriada, mesmo hoje não se pode afirmar ter atingido algo definitivo. A expressão convencionada como a mais adequada está em consonância com o atual quadro histórico, mas é passível de alterações futuras.

Deste modo, o uso das palavras “portador”, “incapaz”, “inválido” ou da expressão “necessidade especial” fez parte desta caminhada civilizatória. E as sucessivas substituições promovidas não ocorreram por mero jogo semântico ou alinhamento a orientações “politicamente corretas”.

O tratamento dado pelo Direito, bem como o modo de a sociedade se posicionar diante do assunto influenciaram a busca por uma referência mais adequada a este grupo de pessoas, levando à supressão do uso de expressões com conotações pejorativas e ultrajantes, e passando a valorizar na linguagem e em primeiro plano o homem, “enquanto indivíduo considerado como pessoa, conceito que se estabelece como princípio orientador do constitucionalismo contemporâneo”. (MACIEL, 2011, p. 22)

Endossar a propagação de rótulos e insistir no uso de determinadas palavras ou expressões apenas contribui para retardar o processo civilizatório que naturalmente já transcorre de forma lenta, embora, por outro lado, revele o quanto certas condutas permanecem enraizadas nas pessoas e precisam ser trabalhadas também em outras vertentes, para além do aspecto legal e normativo.

Longe de ser considerada uma questão irrelevante, preterir o uso de uma palavra a outra, guarda relação direta com o momento histórico e o modelo social vivenciado, apontando qual o caminho a sociedade está inclinada a percorrer: o da tolerância às diversidades ou o da condescendência a práticas preconceituosas.

A opção pelo uso de determinadas palavras ou expressões afeta o comportamento social e pode inaugurar um novo paradigma, ao passo que insistir em parâmetros já superados significa atuar e reafirmar um discurso teoricamente superado, o que contribui para potencializar práticas discriminatórias.

O próprio termo “deficiência”, por ser antônimo de eficiência, é passível de crítica, pois automaticamente transmite a ideia de incapacidade, de inaptidão para o

desempenho de determinada tarefa ou atividade (no campo profissional pode provocar consequências devastadoras), o que em muitos casos revela uma inverdade ou leitura preconceituosa sobre a pessoa em análise.

A deficiência tem atrelada a ela um estigma, embora deva ser associada mais a uma característica da diversidade humana dentro da qual todos os indivíduos estão inseridos, do que propriamente uma característica negativa ou defeituosa da pessoa.

É preciso superar a análise da palavra condicionada a fatores de normalidade e anormalidade e passar a respeitar as condições e peculiaridades de cada ser humano.

É razoável, também, trabalhar com a perspectiva que a deficiência está no meio ambiente (artificial) no qual a pessoa está inserida. Ou seja, se este ambiente não apresentar barreiras para que qualquer pessoa possa desempenhar as atividades, então não há nada falho ou incompleto no cenário. Com isso, a deficiência atrelada ao indivíduo deixa de estar em evidência em relação à pessoa e passa a ser direcionada àquela estrutura física ou material no qual está inserida.

Em sua obra, Lutiana Nacur Lorentz (2016, p. 90) fragmenta em quatro fases o tratamento dispensado às pessoas com deficiência, a saber: fase da eliminação, do assistencialismo, da integração e por fim, a fase da inclusão. Conforme alertado pela autora, o recorte de tempo não pode ser considerado de forma absoluta, pois eventualmente as características de uma fase acabam se replicando em outro momento da história.

É importante fazer este resgate histórico para compreender como se deu a construção da realidade atual. E a própria linguagem nos fornece algumas pistas. Inicialmente, prevaleceu o uso do termo “inválido”. Era aquele que para nada servia e em razão disso, podia ser eliminado sumariamente do convívio social. Tais medidas eram conduzidas sem constrangimentos e encaradas como algo socialmente natural, inclusive por familiares, muitas das vezes responsáveis diretos por elas.

Esta era a “fase da eugenia ou eliminação” e tem relação predominante com o período da Antiguidade Clássica, embora alguns resquícios ainda tenham sido replicados pelo Nazifascismo, com a eugenia. Outra autora que traz uma abordagem sobre o tema é Lígia Assumpção Amaral, que registra:

> Assim como a loucura, a deficiência na Antiguidade oscilou entre dois polos bastante contraditórios: ou um sinal da presença dos deuses ou dos demônios; ou algo da esfera do supra-humano ou do âmbito do infra-humano. Do venerável saber do oráculo cego à “animalidade” da pessoa a ser extirpada do corpo sadio da humanidade. Assim foi por muito tempo, em várias civilizações. (AMARAL, 1994, p. 14)

De tão enraizada à cultura da época e à lógica da soberania do perfeito – considerando-se perfeito o que era comum – a eliminação não era contestada pelo grupo social. Ao contrário, chegava a ser conduzida pelos próprios familiares, que, envergonhados do ocorrido, sentiam-se de certo modo responsáveis por não “contribuir” com a evolução da espécie e resolviam eles mesmos dar cabo à esta extensão familiar que se manifestou de forma diferente. Encaravam a deficiência como um fardo social, um castigo divino ou uma maldição lançada sobre o indivíduo, o que era motivo de repulsa pela sociedade.

Na denominada “fase do assistencialismo”, Lorentz (2016, p. 108) destaca o tratamento piedoso e a forma caridosa com que passaram a serem tratadas as pessoas com deficiência.

A autora atribui ao período que vai do início da era cristã até à Idade Média o momento da história em que predominou um tratamento mais acolhedor por parte da sociedade, que recebia forte influência da doutrina cristã, que não considerava a deficiência como uma pena imputada por Deus a determinadas pessoas, repudiando a política de eugenia e valorizando as ações caridosas.

> É evidente que neste contexto inspirado na caridade, na pena e na repulsa, a interação da sociedade com a PCD era caracteristicamente angustiada, baseada predominantemente na piedade (caridosa) e no distanciamento, já que se tratava de uma relação entre pessoas não iguais, implicando a existência de um superior (o que tem pena) e de outro inferior (do qual se tem pena); relação esta também marcada pelas noções católico-cristãs de culpa e pecado em não assistir a uma pessoa necessitada. (LORENTZ, 2016, p. 114)

Diante deste quadro, a Igreja Católica e casas de assistência e acolhida, quase sempre de cunho religioso, passaram a abrigar e amparar essas pessoas, prestando-lhes o mínimo de assistência necessária. Tais locais muitas das vezes funcionavam em condições precárias e dependiam fortemente da ajuda financeira de terceiros e da própria Igreja para sua subsistência.

O amparo e a postura caridosa, evidentemente, acolhiam a pessoa com deficiência, mas também era um ato de fundamental importância para quem

prestava a assistência. É que sob a ótica religiosa, o caminho para o céu dependia de uma série de ações em terra, e o altruísmo, nesta perspectiva, era indispensável para facilitar esta travessia.

O período histórico seguinte, denominado por Lorentz (2016, p. 116) como "fase de integração" (Renascimento até início do século XVII), está relacionado a um momento de transição a que foram submetidas as pessoas com deficiência, não mais direcionadas ao confinamento, mas compulsoriamente submetidas a tratamentos e protocolos médicos-científicos que pudessem lhes dar uma suposta cura, a partir da qual seria permitido o seu pleno convívio junto aos demais.

Muitas pessoas foram direcionadas para hospitais e manicômios, onde de certo modo continuavam segregadas[3]. A ideia de transição, portanto, passa pela concepção equivocada de primeiramente "consertar" a pessoa, para em seguida permitir a ela viver normalmente junto aos demais, o que na prática, poucas vezes, acontecia.

De um lado, porque a cura era difícil (ou impossível), sob a perspectiva médica. De outro, porque sempre houve um aspecto subjetivo muito acentuado quando da análise desta suposta cura. Assim, bastaria dizer que o tratamento ainda não havia atingido níveis satisfatórios e insistir na repetição de protocolos, continuar ministrando medicamentos que não surtiam efeitos e, portanto, manter a pessoa internada, reclusa.

Neste contexto, a expressão "portador de deficiência" passa a ser mais amplamente utilizada. O termo, tal como os anteriores, é igualmente equivocado, pois associado às significantes "carregar" ou "comportar-se", o que transmite a ideia de opção, de escolha.

Além disso, mistura terminologia médica (portador) com situação social (deficiência) dando a entender que deficiência é espécie do gênero doença, o que também não é verdade.

---

[3] Na obra Holocausto Brasileiro, Daniela Arbex resgata as memórias do Hospital Colônia, na cidade de Barbacena/MG, inaugurado em 1903 e que durante muitas décadas recebeu pessoas com deficiência vindas de todas as partes do Brasil, especialmente aquelas que apresentavam sintomas ligados à deficiência mental. Estima-se que cerca de 60.000 pessoas morreram nas dependências do hospital - entre 1930 e 1980 - em decorrência de maus tratos e das condições precárias daquele ambiente. Elas chegavam ao Hospital, que ficava às margens de uma linha ferroviária, praticamente com as roupas do corpo e em vagões de carga superlotados (daí a expressão "Trem de Doido"), para ali permanecerem até o final de suas vidas, excluídas do convívio social e renegadas pela própria família.

Nesta configuração, considerava-se necessária a minimização ou eliminação dos efeitos da deficiência, por intermédio de incessantes buscas por procedimentos de cura, cujo objetivo ao final era adaptar o indivíduo à realidade organizacional da sociedade, e não o inverso.

Vislumbra-se com tudo isso apenas uma nova roupagem para a distinção entre as pessoas, segregando-as em grupos ou patamares distintos – os saudáveis, ditos "normais" e aqueles que precisam de um tratamento ou cura, para que pudessem conviver em sociedade.

Por fim, a "fase da inclusão", conforme descrito por Lorentz (2016, p. 122), inicia-se depois da segunda guerra mundial na Europa e nos EUA, bem como no Brasil, da década de 1980 a 1990 em diante. É chegado o momento onde "não se consegue justificar o Direito por intermédio de Deus, da tradição, da natureza, mas sim por meio da concorrência entre vários princípios, entre eles, o da igualdade", afirma a autora.

Estabelecido o paradigma da "inclusão" no campo normativo, busca-se o comportamento semelhante no âmbito social, no tocante ao respeito e à aceitação das diferenças. Um fator decisivo desta fase é o de que "a pessoa com deficiência, necessariamente, deve ser agente condutor de sua autonomia e não mero recebedor passivo de prestações alheias". (LORENTZ, 2016, p. 131)

À luz do Direito, todos os seres humanos passam então a ter o mesmo valor, o que não necessariamente significa dizer que todos terão o mesmo tratamento. "Igualdade é totalmente diferente de identidade e deve permitir a maior inclusão social possível", mesmo que para isso sejam aplicados tratamentos distintos, a pessoas ou grupos diversos, que visem diminuir a desigualdade existente entre eles. (LORENTZ, 2016, p. 128)

O reordenamento político, econômico e social dos países no período pós-segunda guerra mundial desencadeou uma série de medidas, inclusive legais, direcionadas a reconhecer os direitos de diversos grupos, ditos vulneráveis, com objetivo de melhor encarar as variações e complexidades que moldavam a sociedade à época.

Neste sentido, passaram a ser criadas políticas públicas e de proteção internacional em favor das Pessoas com Deficiência, a partir de Convenções estabelecidas pelas Nações Unidas, tendo em referência a Declaração Universal dos Direitos do Homem, marco histórico dos fundamentos dos direitos humanos.

Quando em 1981 foi celebrado o “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência”, o foco pela valorização da figura da pessoa foi ganhando contornos ainda mais importantes. E, mais uma vez, a linguagem utilizada é reveladora. Expressões anteriormente utilizadas foram gradativamente sendo substituídas e com isso um novo panorama se estruturando, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

No aspecto educacional, com a perspectiva de promover a inclusão no ambiente escolar – importante base para a formação do caráter humano – surge a “Declaração de Salamanca” (1994), documento cujo objetivo é o de “fornecer diretrizes básicas para a formulação e reforma de políticas e sistemas educacionais de acordo com o movimento de inclusão social”, dentro de uma estrutura de educação para todos.

A Declaração ampliou o conceito de “necessidades educacionais especiais”, estendendo-o a crianças que apresentem de forma repetida dificuldades de aprendizagem, que estejam em situação de vulnerabilidade social, vítimas de abusos físicos, bem como àquelas que estão fora da Escola, por qualquer motivo que seja.

Nesta esteira, consolidou-se, então, adotar o uso da expressão “pessoa com deficiência”, termo eleito pela comunidade internacional, em 2006, na edição da Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência – instrumento internacional de direitos humanos das Nações Unidas.

O documento foi ratificado pelo Brasil por meio do decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, alinhado aos preceitos da Constituição Federal de 1988 e a perspectiva inclusiva por ela fomentada, sob fundamento de progressiva evolução da dignidade da pessoa humana, epicentro do ordenamento jurídico neoconstitucional (art. 1º, III, CF/1988).

A Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência – foi instituída na perspectiva de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania, conforme descrito no art. 1º da Lei.

A inclusão das pessoas com deficiência – e de outros grupos considerados minoritários – é um importante desafio contemporâneo, sobretudo por envolver inúmeros atores sociais capazes de intervir neste contexto.

O reconhecimento da causa e o enfrentamento legal em contemplar diretrizes normativas são satisfatórios e, embora possa ser aperfeiçoado, não sofre com lacunas que poderiam determinar um cenário mais favorável a este grupo de pessoas.

A fase decisiva e sensivelmente mais complicada de se efetivar é a transposição das normas do deôntico para o ôntico, da teoria para a prática. É a capacidade de transformar a realidade na qual a sociedade está inserida, o que implica a mudança de comportamento das pessoas e a interiorização de ações.

2.3 Acessibilidade versus universalidade

Nos termos do art. 53 da Lei 13.146/2015, a acessibilidade é definida como “o direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma autônoma e exercer seus direitos de cidadania e de participação social”.

Neste sentido, viabilizar condições adequadas de acessibilidade – aspecto físico e comunicação visual e auditiva - especialmente nos espaços públicos e de convivência coletiva, significa oferecer um ganho de autonomia e mobilidade a todas as pessoas, indistintamente, e não apenas às pessoas com deficiência.

O art. 3º, incisos I e II da mencionada legislação traz os conceitos legais de acessibilidade e desenho universal, a saber:

> Art. 3º, I – acessibilidade: a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.
>
> Art. 3º, II – desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva.

Todos têm o direito de usufruir na cidade tudo aquilo que ela tem a oferecer. Pensando nisso, direcionar políticas públicas com a perspectiva de apenas cumprir patamares mínimos legais (quantidade específica de lugares demarcados para pessoas com deficiência física, por exemplo), somente contribui para perpetuar e

acentuar o tratamento diferenciado e discriminatório dispensado a este grupo de pessoas.

Em um cenário de inclusão ampla e irrestrita é importante abrir o horizonte e buscar atingir a maior quantidade possível de pessoas, e não apenas este ou aquele destinatário específico. É um equívoco avaliar que a ação executada beneficiará apenas um contingente específico. Uma medida quando adotada pensando, inclusive, na pessoa com deficiência, trará benefícios a todos, indistintamente.

> O investimento em acessibilidade se reverte em garantia de maior independência para alguns e em benefício para todos, pois um meio ambiente inclusivo incorpora requisitos universais de segurança e conforto. Entre os benefícios tangíveis, a redução de acidentes e, consequentemente, a redução dos custos com serviços de saúde e com a perda de produção. (BID, 2014, p. 4)

Ao contrário, quando balizada para atender apenas a um grupo específico de destinatários, a interpretação reducionista da norma, que se ocupa em preencher o percentual mínimo exigido por lei, pode acarretar mais complicações do que necessariamente viabilizar condições mais acessíveis às pessoas.

As ações devem ser pautadas a fim de oportunizar a todos a chance de ocupar o lugar que quiser numa sala de teatro ou cinema, por exemplo, e não delimitar previamente lugares específicos a um grupo de pessoas, condicionando-as a ocupar o lugar que quiseram oferecer a elas.

Neste contexto, alguns ambientes tombados como patrimônio devido à sua relevância histórica, costumam apresentar restrições quanto a acessibilidade mais ampla. É o caso, portanto, de se avaliar alternativas e adotar o que é possível dentro das condições que não descaracterizem o bem protegido.

As cidades, que em grande parte herdaram plantas urbanísticas elaboradas num contexto histórico de segregação às pessoas com deficiência, tem conduzido esforços para adaptar[4] os espaços e equipamentos públicos, alinhando-os à concepção de desenho universal[5], conforme preconizam as normas da ABNT[6] e em

[4] Nos termos da NBR 9050/2014, adaptado é o espaço, edificação, mobiliário, equipamento urbano ou elemento cujas características possam ser alteradas posteriormente para serem acessíveis.
[5] Aquele que visa atender à maior gama de variações possíveis das características antropométricas e sensoriais da população.
[6] Associação Brasileira de Normas Técnicas.

casos de novas construções, atuando para que todas elas já devem ser concebidas de forma adequada[7].

Assim, a expressão “adequado” refere-se a ideia de que algo foi concebido em sua forma ideal, sem barreiras que restrinjam o acesso por parte de alguém. Por outro lado, “adaptado” será aquele equipamento ou espaço que precisou sofrer interferências após sua concepção, pois não cumpriu a finalidade de ser acessível a todos e, portanto, terá que ser modificado.

Lorentz (2016, p. 81) aponta que a “arquitetura das cidades, desde os tempos feudais dos burgos, foi projetada mais para expulsar as pessoas com deficiência do que para acolhê-las”. Destaca que esta ainda é uma realidade muito presente no Brasil, cuja arquitetura nos cenários urbanos quase nunca favorece esta parcela da população, que rotineiramente precisa conviver com a ausência de meios-fios rebaixados, pisos rugosos (destinados à melhor locomoção dos deficientes visuais) e sinais sonoros, bem como a baixa frota de ônibus devidamente adaptados[8].

Como o cenário é bem adverso, as adaptações inundam de obras as cidades, num incontável número de rampas, rebaixamento de guias, alargamento de calçadas, fixação de pisos táteis, dentre outras. Esta tentativa desenfreada de consertar os erros que foram se sucedendo ao longo dos anos precisa ser conduzida - sobretudo pelo Poder Público - com cautela e orientada pelas normas técnicas vigentes.

Não basta o simples e burocrático cumprimento da legislação. Do que adianta fixar uma rampa de acesso se a sua inclinação não obedecer aos critérios técnicos? A rampa, se instalada de forma errada, pode se tornar uma barreira tão difícil como um degrau. Do que adianta também alargar calçadas que permanentemente estão esburacadas, mal pavimentadas ou com mobiliários em pontos incorretos?

As ações devem se complementar e alinhavar condutas que sejam harmônicas entre si, para que cumpram o objetivo final para a qual foram concebidas: proporcionar melhores condições de vidas às pessoas com deficiência, para que elas possam exercer plenamente a sua cidadania.

---

[7] Adequado é o espaço, edificação, mobiliário, equipamento urbano ou elemento cujas características foram originalmente planejadas para serem acessíveis.

[8] Segundo apontamento do IBGE, 88% dos municípios que têm transporte por ônibus descumprem lei de acessibilidade. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/88-dos-municipios-que-tem-transporte-por-onibus-descumprem-lei-de-acessibilidade-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 24 nov. 2018.

Neste sentido, a normatização técnica trazida pela ABNT busca estabelecer um padrão de conduta que beneficie uma maior gama possível de pessoas (pessoas com deficiência, com mobilidade reduzida, idosos, gestantes, crianças, dentre outros), pois, universalizando as ações desta forma, será proporcionada a todas elas a utilização de maneira autônoma e segura do ambiente, edificação, mobiliário ou equipamento.

Com base em estudos técnicos, as normas estabelecem diretrizes que buscam melhorar as condições de vida de todos, definindo, dentre outras orientações, a inclinação máxima de rampas de acesso, altura de barras de apoio, critérios para fixação de piso tátil, posicionamento de sinalização sonora e visual e outros mobiliários (postes, placas, pontos de ônibus).

Especificamente no tocante à acessibilidade[9] a edificações, equipamentos e espaços urbanos, a norma técnica a tratar do assunto é a ABNT NBR 9050 de 2004. Ela abrange todo o cenário público e impõe o cumprimento dos preceitos definidos no documento também às áreas de uso comum em edifícios, condomínios e conjuntos habitacionais residenciais, que somente serão considerados acessíveis[10] se atenderem ao disposto na Norma.

A premissa em tornar algo acessível, no entanto, deve atuar sob a perspectiva de privilegiar o uso de desenhos universais, como forma de combater, também sob esta ótica, a discriminação das pessoas com deficiência.

> O desenho universal visa atender a maior gama possível de pessoas, planejando espaços com dimensões apropriadas para interação, alcance e uso de produtos em geral, independentemente do tamanho, postura, ou mobilidade do usuário; reconhece e respeita a diversidade física, sensorial entre as pessoas e as modificações pelas quais passa o corpo, desde a infância à velhice. (BID, 2014, p. 6)

Conforme ilustra a imagem abaixo, a construção da identidade visual e a disposição arquitetônica de determinado equipamento, quando realizados à luz do conceito do desenho universal, não restringem, por exemplo, à pessoa com deficiência física, o uso de um único equipamento telefônico.

---

[9] Acessibilidade é a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia das edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos.

[10] Acessível é o espaço, edificação, mobiliário, equipamento urbano ou elemento que possa ser alcançado, acionado, utilizado e vivenciado por qualquer pessoa, inclusive por aquelas com mobilidade reduzida. O termo acessível implica tanto acessibilidade física como de comunicação.

Com todos os equipamentos projetados para a mesma altura, permite-se que qualquer pessoa, independentemente de suas condições físicas ou motoras, tenha acesso a qualquer dos equipamentos públicos disponíveis. Com isso, ela passa a ter a liberdade de qual equipamento escolher, não ficando condicionada a um deles, apenas.

Figura 1 - Conceito de Acessibilidade e Desenho Universal

É importante compreender que, por meio de ações como ilustradas na figura acima, o Poder Público e a sociedade, de um modo geral, sinalizam a conduta que terão quando colocados frente a este tipo de demanda. Tais orientações não devem ser encaradas como detalhes irrelevantes, excesso de zelo ou puro preciosismo a partir de um comportamento “politicamente correto”, pois a tônica da inclusão também pode ser aferida através da leitura dessas posturas.

3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

“A injustiça feita a um é ameaça feita a todos”.

Montesquieu

Os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência no que tange ao acesso ao mercado formal de trabalho não se restringem unicamente em superar as entrevistas e dinâmicas de contratação, no caso da iniciativa privada, ou em avançar as etapas dos concorridos processos seletivos, em se tratando de concurso público.

A isso, em ambos os casos a legislação se posicionou determinando a contratação com base em percentuais mínimos (cotas), embora assegurar um direito apenas nesta ponta final da relação não venha se mostrando a medida mais efetiva. Elementos subjetivos, ainda impregnados ao comportamento das pessoas no trato dessas questões, são igualmente relevantes e determinantes para de fato transformar (ou manter) o cenário atual.

Sob a perspectiva legal, alguns preceitos buscam amparar as relações de trabalho à luz da dignidade humana (art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos e art. 34 da Lei 13.146/2015) e no combate às práticas discriminatórias (art. 7º, XXXI, CF/1988), na tentativa de contribuir favoravelmente para um ambiente mais inclusivo.

> ARTIGO 23
> 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
> 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
> 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (ONU, 1948)
>
> Art. 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.
> [...]
> § 3º. É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusiva nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. (BRASIL, 2015)

> Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (BRASIL, 1988)

O que normalmente passa despercebido à grande maioria das pessoas – o deslocamento entre local de trabalho e residência - diante das inúmeras barreiras físicas e estruturais de locomoção no cenário urbano (vias públicas inadequadas e transporte público precário, por exemplo), deve ser dimensionado como uma primeira etapa a superada pelas pessoas com deficiência.

Conforme descrito por Sebastião Geraldo de Oliveira,

> A pessoa com deficiência é discriminada antes mesmo de pensar em trabalhar. Apesar dos notáveis progressos ocorridos, na maioria das vezes ele não tem formação adequada às suas limitações, não dispõe de condução acessível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta simpatia nos entrevistadores; ao contrário, muitas vezes suscita rejeição. Até um papel artístico numa telenovela ou filme é representado por atores sem deficiência que se esforçam para exibir a deficiência que não possuem. (2011, p. 393)

Outro elemento - ligado ao campo subjetivo – trata-se do preconceito na condução das seleções promovidas na iniciativa privada e precisa integrar o circuito de variáveis com as quais as pessoas com deficiência precisam lidar, pois é algo que ocorre, ainda que se alegue ser de forma involuntária.

Deste modo, embora a legislação determine a contratação de um número mínimo de “trabalhadores PCDs”, esta circunstância não se materializa de forma simples. Vislumbra-se tortuoso o caminho a ser percorrido pelas pessoas com deficiência em busca por oportunidades de emprego, cujo poder de resistência perante as adversidades é posto à prova sucessivamente, sobretudo em razão das questões paralelas e secundárias que impactam de forma direta o preenchimento efetivo das vagas ofertadas.

Por conseguinte, observa-se nesses casos uma inclinação aos campos da informalidade e do subemprego, situação alimentada também pela restrição legal que impede o beneficiário previdenciário ou o aposentado por invalidez de ter um vínculo formal de emprego, sob pena de extinção do benefício que recebe.

No entanto, o que se infere de todo este panorama é que embora existam diretrizes que busquem incentivar a contratação de “trabalhadores PCDs” e proteger a condição de trabalho atuando no combate à discriminação, elas não têm se

mostrado suficientes para efetivamente promover uma inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho.

Lado outro, necessário invocar a responsabilidade social que acompanha toda atividade empresarial e reivindicar proatividade nas ações da iniciativa privada para além das cotas.

Experiências obtidas a partir de projetos realizados conjuntamente com o Poder Público - especialmente no que tange à qualificação profissional dos trabalhadores - tem mostrado que é possível melhorar o índice de empregabilidade, a partir de medidas que não se reduzam à mera divulgação de vagas em portais especializados, mas que envolvam uma atuação mais participativa e colaborativa.

Talvez seja preciso passar por uma mudança no pensamento dos próprios gestores e empresários, demonstrando não se tratar de ações ligadas à filantropia, mas medidas que podem dar retornos positivos ao empreendimento, inclusive do ponto de vista financeiro. A responsabilidade social das empresas deve avançar para além dos apoios formais a projetos de incentivo ao esporte, fomento à cultura ou de preservação do meio ambiente.

É preciso (e é possível) também que as empresas desenvolvam ações a partir do próprio ambiente interno de trabalho. Práticas de respeito às diferenças, combate ao preconceito e promoção da igualdade. A demonstração de tolerância às diversidades é algo que precisa ser vivenciado na prática e não apenas ocupar destaque em discursos.

A visibilidade e a repercussão de medidas sociais e ambientais adotadas pelas empresas tem afetado cada vez mais a decisão de clientes e consumidores, que consideram relevantes esses aspectos, a ponto de influenciar a decisão de compra, que passa cada vez mais pela análise desses critérios[11].

De forma complementar, a figura do sindicato atuando em defesa desses direitos, como se disse, pode ser determinante para se atingir a mudança do panorama que se pretende. Os trabalhadores PCDs muitas das vezes são ignorados e deste modo não contam com medidas de proteção que estejam inseridas nos

[11] Há um movimento global de consumidores que avaliam as práticas sociais e ambientais da empresa, considerando tais fatores como cada vez mais determinantes no momento da definição de compra dos produtos. É o que se tem denominado como “consumo consciente”, que indicam uma mudança no perfil do consumidor, que passa a avaliar requisitos relacionais à responsabilidade social da empresa, a ponto de influenciar seus hábitos de consumo. GAMA, Mara. Consumidores são indutores de responsabilidade social das empresas. Folha de São Paulo. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1926904-consumidores-sao-os-indutores-de-responsabilidade-social-das-empresas.shtml> Acesso em: 15 nov.2018.

instrumentos de negociação coletiva, o que poderia contribuir para potencializar o cumprimento da reserva de cargos.

Um trabalho de conscientização realizado, tanto pelas entidades patronais, como pelos representantes dos trabalhadores é de fundamental importância para difundir o assunto, levando ao conhecimento de todas as partes envolvidas as peculiaridades que envolvem a contratação de PCDs, para que as discussões em torno do assunto sejam ampliadas e objetivos exequíveis traçados.

Esta pauta, além de ser pouco explorada nas assembleias e nos instrumentos de negociação coletiva, conta com um apelo social positivo (não repulsivo), o que poderia, inclusive, contribuir para uma mudança quanto a imagem deturpada que muitos alimentam em relação às entidades sindicais, num movimento de aproximação das bases e da sociedade civil organizada.

3.1 Cenário estatístico brasileiro

São muitas as dificuldades encontradas pelas pessoas com deficiência para adentrarem e manterem-se ativas no mercado de trabalho. Trata-se de um cenário complexo e que para ser alterado implica a atuação em várias frentes por parte dos envolvidos direta e indiretamente na contratação de trabalhadores. Nesse caso, se inserem as próprias pessoas com deficiência, as empresas na iniciativa privada, o Poder Público, a sociedade civil e também as entidades sindicais.

Do ponto de vista legal, o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência é basicamente escorado pela Lei 8.213/1991, que em seu art. 93 obriga empresas que tenham 100 empregados ou mais, a fazer a contratação de trabalhadores PCD em proporção que varia de 2% a 5%, de acordo com o número de empregados.

Em muitos aspectos, a forma como surgem as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência no Brasil são o retrato da postura discriminatória que a sociedade ainda nutre em relação ao assunto. E também da postura do Poder Público que, em certa medida, continua a segregar e a condenar essas pessoas às condições de vida em que elas se encontram, uma vez que as políticas públicas e as iniciativas voltadas a este grupo são pouco efetivas para a transformação da realidade na qual estão inseridas.

Uma característica do mundo de hoje é que os valores foram reformulados e a intolerância, os cenários de exclusão social e o individualismo têm prevalecido em detrimento de ações - civis e públicas - que buscam o viés e o engajamento coletivo (BAUMAN, 2001).

Tais comportamentos contribuem para fragilizar o convívio social coletivo, ao passo que elevam a figura do indivíduo a um patamar de maior valorização num ambiente que é coletivo.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE[12] - aponta que 24% da população brasileira (aproximadamente 45 milhões de pessoas) tem algum tipo de deficiência auditiva, visual, física ou intelectual, sendo a deficiência visual a mais representativa entre elas[13].

Deste número, estima-se que 38 milhões de pessoas estejam vivendo no que se denomina zona urbana e 7 milhões em área rural, numa composição de aproximadamente 25 milhões de mulheres e 20 milhões de homens.

Os dados do censo apontam que pessoas de todas as faixas etárias compõem este contingente populacional, havendo uma prevalência maior de incidência no grupo de idade entre 15 e 64 anos[14].

Quanto aos recortes estatísticos referentes ao mercado de trabalho, algumas faixas podem ser destacadas para análise, dentre elas, as que apuram os dados com base em: escolaridade, remuneração, tempo de emprego, setor da atividade econômica, cargos ocupados, raça e localização geográfica, conforme tabelas informativas.

No que se refere aos critérios de escolaridade, gênero e raça, predomina o perfil do homem, branco, com ensino médio completo, dentre as pessoas com deficiência com vínculos de emprego formalizado, entre os anos de 2012 e 2014, conforme demonstrado pelos dados oficiais.

---

[12] Cartilha do Censo 2010 – Pessoa com deficiência/Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 32 p.

[13] A deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira. Em segundo lugar está a deficiência motora, ocorrendo em 7% da população, seguida da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%.

[14] Número de pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas, por grupos de idade: (I) 0 a 14 anos: 3.459,401 de pessoas; (II) 15 a 64 anos: 32.609,022 de pessoas; (III) 65 anos ou mais: 9.540,624 de pessoas.

Tabela 2 - Vínculo PCD por raça/cor e sexo - 2012/2014

Número de vínculos de PCDs por raça/cor e sexo – 2012/2014									
Raça/Cor	**Masculino**			**Feminino**			**Total**		
	2014	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**
Indígena	603	513	602	294	282	314	897	795	916
Branca	**126.521**	**122.473**	**115.553**	**69.382**	**66.246**	**62.369**	**195.903**	**188.719**	**177.922**
Preta	15.784	14.667	13.405	6.909	6.380	5.802	22.693	21.047	19.207
Amarela	1.746	1.561	1.608	1.038	921	937	2.784	2.482	2.545
Parda	79.287	72.584	65.246	40.848	36.588	32.824	120.135	109.172	98.070
Não identificado	8.710	8.604	7.761	4.682	4.301	3.614	13.392	12.905	11.375
Não classificado	13.097	11.599	10.519	12.421	11.078	9.742	25.518	22.677	20.261
TOTAL	245.748	232.001	214.694	135.574	125.796	115.602	381.322	357.797	330.296

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS Decreto nº 76.900/1975.

Tabela 3 - Vínculo PCD por escolaridade e sexo - 2012/2014

Número de vínculos de PCDs por escolaridade e sexo – 2012/2014									
Escolaridade	**Masculino**			**Feminino**			**Total**		
	2014	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**
Analfabeto	2.428	2.402	2.163	625	575	507	3.053	2.977	2.670
Até 5º incompleto	14.143	13.512	12.694	4.382	4.176	3.942	18.525	17.688	16.636
5º completo fundamental	11.974	12.190	11.970	3.604	3.626	3.569	15.578	15.816	15.539
6ª a 9ª fundamental	25.593	25.588	24.560	9.792	9.600	9.052	35.385	35.188	33.612
Fundamental completo	28.436	28.268	26.955	11.086	10.903	10.307	39.522	39.171	37.262
Médio incompleto	20.690	19.604	18.324	10.030	9.626	9.162	30.720	29.230	27.486
Médio completo	**103.033**	**96.057**	**86.521**	**62.900**	**57.999**	**53.128**	**165.933**	**154.056**	**139.649**
Superior incompleto	8.646	8.457	8.070	6.846	6.575	6.186	15.492	15.032	14.256
Superior completo	30.805	25.923	23.437	26.309	22.716	19.749	57.114	48.639	43.186
TOTAL	245.748	232.001	214.694	135.574	125.796	115.602	381.322	357.797	330.296

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS Decreto nº 76.900/1975.

Salienta-se que muito embora a RAIS seja um relatório apurado e divulgado anualmente pelo Ministério do Trabalho, trazendo um panorama completo das relações de emprego no País, os dados mais recentes no tocante aos cortes detalhados do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência disponibilizados para consulta pública são de 2014.

No que tange à faixa de remuneração e ao tempo de permanência no emprego, predominam a prática salarial entre 1 e 3 salários mínimos e um tempo médio de 60 meses de manutenção do vínculo junto ao mesmo empregador. Neste caso, em razão da média de remuneração praticada, deduz-se tratar de cargos de baixa expectativa de ascensão profissional na estrutura organizacional da empresa – operacionais.

Além disso, sob a visão estritamente financeira, um cenário bem conveniente ao empregador, uma vez que ele pratica salários em patamares bem próximos do piso estabelecido com o salário mínimo, ao mesmo tempo que conta com trabalhadores que contabilizam razoável tempo de vínculo, o que contribui para uma menor rotatividade de mão de obra.

Tabela 4 - Vínculo PCD por faixa média de remuneração e sexo - 2012/2014

Número de vínculos de PCDs por faixa de remuneração e sexo – 2012/2014									
Faixa média remuneração (SM)	Masculino			Feminino			Total		
	2014	2013	2012	2014	2013	2012	2014	2013	2012
Até 0,50	1.398	1.220	1.161	1.015	976	886	2.413	2.196	2.047
0,51 a 1,00	9.649	8.858	7.756	7.823	7.297	6.813	17.472	16.155	14.569
1,01 a 1,50	**61.855**	**61.186**	**57.178**	**48.754**	**47.731**	**44.125**	**110.609**	**108.917**	**101.303**
1,51 a 2,00	**46.528**	**43.220**	**39.074**	**27.007**	**24.309**	**21.885**	**73.535**	**67.529**	**60.959**
2,01 a 3,00	**46.155**	**42.395**	**38.439**	**19.901**	**17.731**	**16.415**	**66.056**	**60.126**	**54.854**
3,01 a 4,00	23.385	21.903	20.323	9.292	8.483	7.924	32.677	30.386	28.247
4,01 a 5,00	13.144	12.291	11.669	4.829	4.372	4.124	17.973	16.663	15.793
5,01 a 7,00	13.891	12.953	12.613	4.776	4.140	3.810	18.667	17.093	16.423
7,01 a 10,00	9.127	8.796	8.500	2.935	2.596	2.322	12.062	11.392	10.822
10,01 a 15,00	5.627	5.449	5.266	1.863	1.650	1.428	7.490	7.099	6.694
15,01 a 20,00	2.295	2.210	2.154	709	591	531	3.004	2.801	2.685
Mais de 20,00	2.468	2.223	2.175	532	439	401	3.000	2.662	2.576

Não classificado	10.226	9.297	8.386	6.138	5.481	4.938	16.364	14.778	13.324
TOTAL	245.748	232.001	214.694	135.574	125.796	115.602	381.322	357.797	330.296

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS Decreto nº 76.900/1975.

Tabela 5 - Vínculo PCD por faixa tempo de emprego e sexo - 2012/2014

Número de vínculos de PCDs por faixa de tempo de emprego e sexo – 2012/2014									
Faixa tempo de emprego	**Masculino**			**Feminino**			**Total**		
	2014	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**
Até 2,9 meses	16.232	16.757	14.591	9.632	9.771	9.093	25.864	26.528	23.684
3,0 a 5,9 meses	15.806	15.163	13.862	9.913	9.541	8.586	25.719	24.704	22.448
6,0 a 11,9 meses	24.480	24.448	21.041	15.471	15.322	13.229	39.951	39.770	34.270
12,0 a 23,9 meses	33.714	30.919	30.117	20.908	19.689	19.102	54.622	50.608	49.219
24,0 a 35,9 meses	23.835	22.784	21.294	14.775	14.173	12.888	38.610	36.957	34.182
36,0 a 59,9 meses	34.590	30.905	29.489	20.727	18.298	17.499	55.317	49.203	46.988
60,0 a 119,9 meses	**46.774**	**44.112**	**40.279**	**24.631**	**22.047**	**19.332**	**71.405**	**66.159**	**59.611**
120,0 meses ou mais	**50.229**	**46.841**	**43.977**	**19.480**	**16.934**	**15.856**	**69.709**	**63.775**	**59.833**
Não classificado	88	72	44	37	21	17	125	93	61
TOTAL	245.748	232.001	214.694	135.574	125.796	115.602	381.322	357.797	330.296

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS Decreto nº 76.900/1975.

Quanto aos setores que concentram o maior número de pessoas com deficiência trabalhando, são os da “indústria de transformação” e os de “serviços”, conforme média entre os anos de 2012 e 2014.

Tabela 6 - Vínculo PCD por setor de atividade econômica e sexo - 2012/2014

Número de vínculos de PCDs por setor de atividade econômica e sexo – 2012/2014									
Setor	**Masculino**			**Feminino**			**Total**		
	2014	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**	**2014**	**2013**	**2012**
Extrativa	2.514	2.273	2.168	666	601	564	3.180	2.874	2.732

mineral									
Indústria de transformação	**82.146**	**80.163**	**75.471**	**29.424**	**28.297**	**26.460**	**111.570**	**108.460**	**101.931**
Serviços ind de util pública	5.600	5.851	5.689	1.621	1.591	1.462	7.221	7.442	7.151
Construção civil	12.579	11.783	10.198	2.675	2.411	1.995	15.254	14.194	12.193
Comércio	39.926	36.487	33.471	25.003	23.249	21.305	64.929	59.736	54.776
Serviços	**85.169**	**79.198**	**72.812**	**61.862**	**56.634**	**52.454**	**147.031**	**135.832**	**125.266**
Administração Pública	13.045	11.611	10.738	13.193	11.882	10.426	26.238	23.493	21.164
Agropecuária, caça e pesca	4.769	4.635	4.147	1.130	1.131	936	5.899	5.766	5.083
TOTAL	245.748	232.001	214.694	135.574	125.796	115.602	381.322	357.797	330.296

Fonte: MTE/SPPE/DES/CGET - RAIS Decreto nº 76.900/1975.

Atinente ao tempo médio de vínculo na empresa, a faixa entre 60 a 119 meses de permanência é a que concentra o maior número de trabalhadores PCDs, conforme apuração realizada entre os anos de 2012 e 2014.

Como dito, é possível, com isso, atribuir uma tendência de baixa rotatividade dos trabalhadores PCDs que, em média, costumam permanecer vinculados à empresa por períodos superiores a cinco anos, o que do ponto de vista empresarial é encarado como um bom sinal.

Empresas com baixos índices de rotatividade, naturalmente tem menores custos relacionados a treinamentos e capacitações na admissão de novos trabalhadores, além de arcar com menos frequência com o pagamento de verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Em termos de escolaridade, analisando-se o total de vínculos de empregos registrados, conclui-se que aproximadamente 50% dos trabalhadores possuem o ensino médio completo. O índice de analfabetismo é relativamente baixo, enquanto que o número de trabalhadores com o ensino superior completo vem registrando ligeiro aumento ao longo dos últimos anos.

Estatisticamente os números impressionam e quando confrontados com a realidade social de um país de extensão continental, como o Brasil, mostram que para superar as barreiras existentes neste campo é necessário um iminente e concentrado esforço dos diversos atores envolvidos. Do contrário, a transformação

que se almeja arrastará gerações a fio até que consiga atingir um cenário ideal de igualdade entre os indivíduos.

A perversidade de algumas práticas capitalistas e a intensidade com que os fatos sucedem no tempo vem transformando não apenas o mercado financeiro e econômico de um país. A mudança atinge também toda a estrutura social, quanto ao aspecto coletivo, e de forma mais aguda e incisiva, o individual e os mais subjetivos aspectos que compõe a sua formação como pessoa. Nesta esteira, busca-se associar a capacidade laboral da pessoa à noção de utilidade – um trabalhador será útil à empresa se sua capacidade de produção não estiver comprometida.

Em paralelo, o mercado de trabalho imprime sobre os trabalhadores um acelerado ritmo de competitividade, subtraindo tudo o que pode ser canalizado para tornar bem-sucedido o projeto empresarial no qual estão inseridas. E este ritmo frenético de competição acaba por não abrir possibilidades de sobrevivência a quem não consegue se enquadrar nas regras do jogo.

Ao trabalhador não basta mais “vestir a camisa”, pois as exigências vão além desse pseudo comprometimento com as causas enaltecidas pela empresa. É necessário que ele mesmo produza a camisa. E a um custo baixo. Sem desperdícios. Usando de criatividade e inovação. E convença aos demais que é preciso fazer o mesmo. Pois todos são considerados “donos” da empresa. Ao menos até que os respectivos contratos de trabalho sejam encerrados e assim percebam que os objetivos eram outros.

Deste modo, a contratação de uma pessoa com deficiência pode ser encarada em alguns casos como um entrave às pretensões capitalistas, pois logo o empregador avalia os gastos que terá em decorrência de investimentos e adaptações no ambiente de trabalho para recebê-la e confronta tudo isso ao dispêndio financeiro que virá atrelado.

Por mais que a análise envolva um aspecto humanitário e moral, as decisões de cunho empresarial são ordinariamente tomadas com base em números, especialmente financeiros, os impactos que serão desencadeados em decorrência da medida, os possíveis efeitos positivos e também o provisionamento de eventuais passivos trabalhistas que podem ser formados a partir de condutas que estejam em desalinho com a legislação vigente.

O viés financeiro é tão acentuado, que não é incomum o caso de empresas que tendo que cumprir a cota de contratação de deficientes prevista na lei 8.213/91,

descumprem este comando legal, na (quase) certeza de que diante de uma eventual fiscalização é economicamente mais viável arcar com os valores da multa, a ter que promover adaptações no ambiente de trabalho.

A iniciativa privada emprega grande parcela da população economicamente ativa e sob o pretexto da dificuldade em obter um profissional qualificado para as vagas disponíveis, esquiva-se e não preenche espontaneamente o percentual de cotas previsto (Lei 8.213/1991).

Contam ainda com o baixo contingente de Auditores Fiscais do Trabalho, fator que impacta direta e negativamente na ausência de uma fiscalização mais incisiva pelo Poder Público e, consequentemente, na possibilidade de aplicar mais incisiva e efetiva as penalizações previstas pelo descumprimento da legislação[15].

Além disso, o setor empresarial, ainda que em demandas isoladas, vem conseguindo obter importantes decisões judiciais a seu favor, no tocante ao não cumprimento das cotas de trabalhadores PCD. Há registro de decisões resguardando a empresa que tiver adotado todas as medidas possíveis para a contratação de pessoas com deficiência, que diante da ausência de interessados ou na baixa qualificação dos candidatos, não seja penalizada em razão do descumprimento das cotas, pois supostamente as vagas apenas não foram preenchidas em decorrência de fatores alheios à sua vontade[16].

Pesquisas e dados estatísticos oficiais, como os que constam na RAIS – Relação Anual de Informações Sociais - dão conta de que justificativas como a baixa qualificação, ausência de interessados em ocupar as vagas, alta rotatividade do trabalhador, dentre outras alegações, não estão condizentes com o que apontam os números oficiais.

Outro fator a ser considerado diz respeito às pessoas com deficiência que recebem algum tipo de auxílio ou benefício previdenciário (art. 203, V, CF), mas se consideram em condições de exercer algum tipo de atividade laboral. Em muitos casos, elas optam por continuar recebendo o benefício, ainda que lhes seja

---

[15] Com o advento do eSocial – Sistema Público de Escrituração Digital em vigência desde Janeiro/2018 – será possível um cruzamento *online* de dados e informações relacionados ao empregador e ao trabalhador, numa espécie de "malha fina trabalhista". Com isso, estima-se potencializar a fiscalização pelos órgãos federais de controle envolvidos na relação de trabalho e emprego (Ministério do Trabalho, Previdência Social, Receita Federal, Caixa Econômica).

[16] Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresa-e-absolvida-de-multa-por-nao-conseguir-preencher-cota-de-pessoas-com-deficiencia> Acesso em: 15 nov. 2018.

insuficiente, a ter que se arriscar no competitivo mercado de trabalho, pois assim teriam que abrir mão da renda que recebem.

Insistir neste formato rígido pode colaborar para acentuar a exclusão da pessoa com deficiência ao convívio social, mitigando a sua dignidade humana. É que a estrutura desenhada desta forma contribui para manter este grupo segregado, fora do mercado de trabalho, apenas perpetuando na continuidade no recebimento do benefício previdenciário - que do ponto de vista financeiro pode lhe trazer certa segurança, mas do ponto de vista humanitário e social é falho.

Neste sentido, é preciso buscar uma alternativa que estimule a transição daquele que recebe algum tipo de benefício previdenciário para o ingresso ao mercado formal de trabalho, inclusive do aposentado por invalidez. Talvez, avaliando uma possibilidade de continuar recebendo parte ou percentual mínimo do benefício previdenciário por determinado espaço de tempo, até que a readaptação ao mercado de trabalho esteja solidificada.

Além disso, avaliar nesta mesma medida, mecanismo para assegurar que diante de uma situação de desemprego, o recebimento do benefício pudesse ser reestabelecido, dentro de condições previamente definidas.

Tal medida poderá contribuir no combate ao crescimento da informalidade, caminho comum trilhado por aqueles que necessitam complementar renda ou simplesmente se sentem em condições de trabalhar. E implicar um retorno positivo ao próprio sistema previdenciário, dada a necessidade de recolhimento de encargos e contribuições por todo aquele que desempenha uma atividade remunerada.

3.2 O patamar mínimo e o caráter punitivo da “Lei de cotas”

O art. 93 da Lei 8.213/1991 determina que empresas com mais de 100 empregados estão obrigadas a ter em seu quadro permanentes beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, nas seguintes proporções: empresas com 100 a 200 empregados, percentual de 2% de trabalhadores PCD; empresas com 201 a 500 empregados, percentual mínimo de 3% de trabalhadores PCD; empresas 501 a 1000 empregados, percentual mínimo de 4% de trabalhadores PCD. Empresas com número de 1001 empregados, acima, percentual mínimo de 5% de trabalhadores PCD.

Deixando de lado o aspecto social que envolve a contratação desses profissionais, não é incomum por parte das empresas, sustentar a argumentação para justificar o não cumprimento a legislação, alegando que este dever de inclusão social cabe precipuamente ao Estado e ao Poder Público.

Alinhado a esse pensamento que considera o contrato de trabalho um negócio jurídico bilateral, a empresa não pode obrigar um trabalhador, tampouco uma pessoa com deficiência a celebrar um contrato de trabalho com ela (MENDONÇA, 2010, p. 152) – crítica que parece ignorar não só o princípio da função social da empresa, como o fato óbvio de que a relação de emprego nada tem de compulsória em relação ao trabalhador.

Segundo Mendonça, a admissão de pessoas com deficiência impõe a necessidade de modificações arquitetônicas, aquisição de equipamentos adaptados, treinamento dos candidatos à vaga e adaptação junto à equipe de trabalho. (2010, p. 174)

Evidente que as empresas condicionam suas ações vislumbrando melhores soluções econômicas para preservar a “saúde financeira” do empreendimento. No entanto, as relações de trabalho e o trabalhador não devem ser reduzidos à mera análise dos fatos sob o aspecto econômico.

Diante da percepção de que as condições fixadas pela “lei de cotas” não transformaram a realidade do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência tal como se esperava é preciso pensar alternativas voltadas sobretudo às empresas da iniciativa privada estimulando-as não apenas à mera inserção, mas à verdadeira inclusão dessas pessoas. (LORENTZ, 2016, p. 301)

Considerando a forma como se estruturam as empresas, inclusive quanto ao perfil do empresário/empregador, caminhar na direção de um sistema premiativo que incentive as contratações pode apresentar mais resultados positivos que a atual perspectiva de penalização e incidência de multa, em decorrência do descumprimento da legislação quanto ao não preenchimento das cotas.

Pensando nisso, Lorentz (2016, p. 303) elenca uma séria de medidas, com base nas experiências de outros países, que poderiam ser inseridas no ordenamento jurídico brasileiro, como forma de estimular por parte das empresas a contratação de pessoas com deficiência para os postos de trabalho.

Um deles é o denominado “sistema de isenção ou redução de contribuições”, que poderia ser utilizado no atual contexto do País.

> O sistema de isenção ou redução de tributos ou contribuições constitui-se, basicamente, no incentivo à empregabilidade da pessoa com deficiência por meio de redução ou mesmo de isenção total da carga tributária ou de contribuições previdenciárias. A cada PCD contratada, a empresa tem um desconto ou mesmo isenção na carga tributária ou em contribuições previdenciárias (LORENTZ, 2016, p. 303)

A autora defende a aplicação progressiva das alíquotas de desconto, que aumentariam de acordo com o tempo que uma mesma PCD permaneça na empresa, ou quanto maior for o número de PCDs contratados (2016, p 305), o que parece consistir numa proposta assertiva para elevar a empregabilidade deste grupo de profissionais.

Além disso, atinge uma das argumentações comumente usadas pelas empresas, que costumam alegar o dispêndio financeiro para promover adaptações no ambiente de trabalho como um fator determinante pela não contratação de PCDs. Com a redução nas contribuições previdenciárias, recursos podem ser direcionados a esta finalidade.

Outra proposta estudada e que poderia ser aplicada no Brasil é o “sistema de ajuda para adaptação”, que consiste em fazer com que as “entidades governamentais concedam, diretamente, um numerário às empresas, ou uma linha de crédito de financiamento diferenciada para que elas promovam a adaptação do meio ambiente de trabalho para empregar pessoas com deficiência”. (LORENTZ, 2016, p. 305)

Considerando a existência de inúmeras barreiras no que tange à acessibilidade que impedem ou dificultam o acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência e o fato de que em muitos casos, de fato, as adaptações a serem promovidas não são poucas, pensar num mecanismo que auxilie as empresas através de subsídios, seguramente irá colaborar para aumentar o número de contratações.

Conforme exposto pela autora, o objetivo com esta medida “não é o de indenizar a empresa que contratou uma PCD”. Pelo contrário, tem o propósito de permitir que a empresa faça uma adequação ambiental de modo a conferir à contratação um viés não só de real trabalho com bons resultados, mas também de inclusão, de segurança e de saúde laboral para estes trabalhadores. (LORENTZ, 2016, p. 307)

Essas duas alternativas, somadas ao que já preceitua a legislação vigente no País, podem contribuir para elevar o percentual de empregabilidade das pessoas com deficiência. Mais que isso, podem promover de fato a inclusão (e não a mera inserção) dessas pessoas, ainda que gradativamente, nas relações de trabalho.

A autora ainda faz referência a outros sistemas, como por exemplo, o de complementação salarial (consiste numa ajuda governamental no pagamento da remuneração), o sistema de quota-contribuição (empresas pagam uma soma em dinheiro ao invés de cumprirem a cota), quota-terceirização (permite que a cota de admissão possa ser preenchida por empresas terceirizadas), quota de licitação (licitação de serviços públicos direcionados a empresas que cumprem a cota do art. 93 da Lei 8.213/91) cuja aplicabilidade, na visão deste autor, mais acentuaria o atual panorama e as dificuldades nele impregnadas, que propriamente criaria condições que pudessem contribuir com resultados positivos.

3.3 Ações propositivas na iniciativa privada e resultados experimentados

Nas palavras de OLIVEIRA (2011, p. 402), “se o desemprego para o cidadão comum é angustiante, para a pessoa com deficiência é dramático”. Se para aquele, os desafios atinentes a uma recolocação no mercado de trabalho já são enormes, para este, a proporção das dificuldades é potencializada.

Não apenas pelas circunstâncias “naturais” de procura e oferta, mas, sobretudo, por inúmeros fatores que paralelamente influenciam nesta demanda e que de forma peculiar atingem sobremaneira a este grupo - acessibilidade na locomoção no espaço urbano, por exemplo.

Em razão disso, como vários atores e fatores interferem e influenciam na construção deste panorama, todos devem ser chamados a participar, em conjunto, de ações que possam transformar este contexto, promovendo uma efetiva inclusão das pessoas com deficiência, não apenas no mercado de trabalho, mas também nas relações em sociedade.

Deste modo – e talvez esta seja a maior dificuldade – é necessário que cada qual assuma as responsabilidades que lhes são inerentes, cientes de que na multifacetada e diversificada sociedade de hoje, decisões verticalizadas tendem a encontrar mais obstruções, enquanto que proposições pavimentadas sob o plano

horizontal caminham com mais fluidez. Todos os envolvidos podem e devem ser chamados à participação, pois é preciso pensar a construção de forma coletiva.

Nesta linha de atuação, uma ação[17] pioneira encabeçada pela Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais, juntamente com órgãos do Poder Público Municipal e empresas da iniciativa privada compromissadas na inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho, tem obtido resultados positivos percebidos por todos os envolvidos. Esta ação vem de forma decisiva contribuindo para transformar a realidade social deste grupo de pessoas, não se ocupando de uma mera inserção, mas imbuídos na verdadeira inclusão de todos eles.

Evidente que os benefícios para a empresa vinculada a um projeto de dimensões como essas – que envolve a ação conjunta de vários atores e que busca a efetiva inclusão social dessas pessoas - vai para além do cumprimento das cotas. Como já se disse, a imagem construída a partir da prática de ações inclusivas tende a repercutir de forma bem positiva junto aos clientes ou consumidores da marca, que identificam uma postura desta como um importante valor, que precisa ser incentivado.

Conforme observam Baracat e Calado,

> A responsabilidade social da empresa é, sem dúvida, a tomada de consciência do empresário de que possui um inestimável papel na sociedade, sobretudo na redução das desigualdades. Não basta apenas observar as cotas legais, mas também atuar concretamente na mudança da mentalidade da comunidade de sua empresa em relação ao trabalhador com deficiência. (2016, p. 174)

O que se apura mediante análise de dados é que as contratações de pessoas com deficiência contribuem para desmistificar controvérsias alimentadas de forma

[17] No caso específico, a Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais, na condução de fiscalizações em cumprimento a "Lei de Cotas" (Lei 8.213/1991) detectou que a forma como as ações estavam sendo conduzidas, do ponto de vista prático, não surtiam efeitos. Com isso, passou a promover algumas atividades junto a importantes segmentos da iniciativa privada, a fim de despertar a conscientização da importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Desenvolveu assim o "Projeto de inclusão de pessoas com sofrimento mental no mercado de trabalho", uma iniciativa pioneira no Estado de Minas Gerais. Uma rede de supermercados da cidade de Belo Horizonte concordou em fazer parte de um projeto piloto, que contou ainda com a participação da Prefeitura Municipal (Secretaria de Saúde) e do Senac, que conduziram a qualificação profissional dos trabalhadores, com a realização de cursos de aprendizagem. O projeto hoje contabiliza mais de cem trabalhadores efetivamente inseridos no mercado formal de trabalho, com perspectivas de incluir um número ainda maior de pessoas. Paralelamente à capacitação profissional dessas pessoas, estimula-se também o estudo das artes, por meio de aulas de pintura em tela.

equivocadas e que servem apenas para reforçar a barreira do preconceito, tão presente na realidade social do país.

Aponta-se, por exemplo, a ausência de qualificação de muitos desses profissionais, esquivando-se do fato de que grande parte das vagas disponibilizadas são para desempenhar atividades operacionais. Mas o argumento não convence. Não obstante seja necessário, evidentemente, estar-se capacitado também para isso, trata-se de uma preparação que demanda mais um treinamento específico, em geral de curta duração, ofertado a todo trabalhador admitido, do que propriamente um acervo de conhecimentos relacionados a uma qualificação, no sentido próprio da palavra.

O horizonte que se descortina revela que as ações quando construídas conjuntamente, com uma participação direta de todos os envolvidos, os resultados tendem a ser mais satisfatórios.

Na ponta mais vulnerável da relação, é importante, naturalmente, que as pessoas com deficiência busquem se qualificar. Noutra esfera, porém, a insistência por parte do empregador em se colocar em posição de defesa, reiterando alegações vãs pelo descumprimento da legislação, em nada contribui.

Por seu turno, não obstante valorosos esforços estejam sendo continuamente empenhados, a fiscalização pelo Poder Público precisa ser melhor conduzida sob o ponto de vista da efetividade. Importante que as empresas sejam chamadas a contribuir ativa e conjuntamente para a modificação do atual cenário e o Poder Público não se limite a atuar diante das justificativas e respostas evasivas apresentadas pelos fiscalizados, de que há um quadro de “ausência de interessados” ou “incapacidade técnica e profissional” para o não preenchimento das cotas a que são obrigadas a cumprir, postura acaba contribuindo para um distanciamento ainda maior entre os envolvidos.

Imprescindível que os pontos comuns sejam ajustados e todos saibam conviver com a falhas uns dos outros, cientes que a transformação que tanto se espera passa por um trabalho conjunto e solidário.

A obstinação em traçar um novo caminho, um novo cenário, uma perspectiva de vida mais inclusiva deve ser maior. Do contrário, continuarão todos fadados a permanecer no mesmo lugar. Ou a mover-se de forma lenta, ou até mesmo – perigosamente - para trás.

4 PODER PÚBLICO E AS POLÍTICAS INCLUSIVAS

"Enquanto os homens exercem seus podres poderes,
morrer e matar de fome, de raiva e de sede,
são tantas vezes, gestos naturais"

Caetano Veloso – Podres Poderes

Em tese, pode parecer mais simples e prático direcionar a mira de responsabilidades ao Poder Público e apontá-lo como único e exclusivo agente capaz de atuar pela inclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Alvo recorrente e predileto de muitos segmentos, o Estado incorporaria mais esta atribuição, mesmo sem ter condições de resolvê-la.

Na verdade, porém, há um leque de atores que podem e devem contribuir para a plena inclusão social das pessoas com deficiência, inclusive no que se relaciona às oportunidades formais de trabalho.

Importante sim que o Poder Público assuma as responsabilidades que lhe são inerentes e as cumpra de maneira exemplar, estabelecendo parâmetros para o mesmo nível de comprometimento e atuação dos demais segmentos envolvidos. Mas o Poder Público não é capaz de solucionar o problema sozinho.

E, nesta esteira, não se vislumbra apenas a condução de políticas públicas direcionadas unicamente às oportunidades de trabalho. É importante voltar atenção às questões periféricas, que contribuem igualmente para proporcionar um cenário de mais oportunidades.

A busca em remediar as consequências pode tirar o foco daquilo o que é mais valioso. É necessário compreender tudo o que contribui para este panorama de exclusão das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. E a partir desta leitura, atuar junto às origens, para que deste modo, seja possível obter na outra ponta resultados diferentes daqueles normalmente encontrados.

Analisando os dilemas que envolvem as ações voltadas à proteção social dos indivíduos, Robert Castel afirma que não basta ser formalmente titular de direitos. Para ter acesso à ideia de cidadania é preciso que o sujeito efetivamente goze dos direitos dos quais é titular. (2012, p. 189)

Neste sentido, é preciso criar condições para que o indivíduo atinja um patamar de liberdade capaz de lhe dar autonomia para a prática dos atos triviais de uma vida social. Políticas públicas que não o estimulem a uma progressão mas, ao

contrário, atuem para mantê-lo mais próximo e dependente de ações governamentais podem estar fadadas a contribuir para um nível de estagnação social ou mesmo um retrocesso civilizatório.

O desenvolvimento de um país não deve ser pensado apenas sob o ponto de vista econômico e financeiro, mas também pelo viés cultural, político e social, igualmente importantes para a construção de uma sociedade mais democrática, igualitária e tolerante.

Castel (2012, p. 192) indica haver uma mudança em curso quanto aos regimes de proteção direcionados à sociedade. O que se denomina “modelo generalista”, instaurado em diversos países da Europa no contexto pós-Segunda Guerra e também em países da América Latina, pós-regimes ditatoriais, vem dando lugar a um “modelo de proteção minimalista”, em que o Estado reduz o seu protagonismo na condução dessas ações.

Se por um lado medidas como esta são percebidas de forma positiva junto à opinião de parcela da sociedade, que enxergam um excesso de proteção pelo Poder Público, por outro, os grupos ditos “minoritários”, destinatários de políticas públicas indispensáveis às demandas sofrem os impactos negativos de forma mais direta.

Nesta perspectiva, com o nível de individualização das proteções se estendendo a outras esferas da vida do sujeito, - como já vem acontecendo com as questões relacionadas à previdência privada, à saúde, segurança e educação, por exemplo -, é de perguntar: a proteção social àqueles que estão em condição de vulnerabilidade será conduzida por quem? Ou mais, haverá espaço para este tipo de ação? Para evitar um colapso é preciso encontrar um ponto de equilíbrio, reconhecendo-se que alguns sistemas de proteção precisam ser mantidos, embora seja necessário avaliar adequações que possam melhorar os resultados obtidos.

Nesta ótica, curioso observar a maneira como algumas ações vão sendo incorporadas ao cotidiano e passam a ser encaradas com naturalidade pelos indivíduos que, em muitos casos, não conseguem compreender que o individualismo exacerbado corrói o espírito de coletividade.

É assim, por exemplo, que cada vez mais pessoas procuram condomínios fechados, sistemas de proteção e segurança personalizados, planos de saúde e de iniciativa privada, dentre outras ofertas que vão sendo criadas para gerar uma satisfação pessoal e a sensação de que o futuro está assegurado. Mesmo que seja um futuro para uns.

Com isso, as Instituições vão sendo atingidas em seu âmago e quase tudo aquilo que é proveniente de uma ação pública (escola, saúde, segurança) passa a ser visto com desconfiança, ao passo que ações da iniciativa privada, tendem a atrair mais o interesse das pessoas.

Chega-se ao ponto de a própria administração pública querer trazer para dentro do seu campo de atuação aquilo que é tipicamente uma prática do setor privado empresarial – e um exemplo típico foi o denominado "choque de gestão". Não se incentiva ignorar boas práticas, notadamente de cunho financeiro, que combatam o desperdício de dinheiro público, simplesmente porque advém de uma realidade empresarial.

Quanto a isso, repita-se, é preciso avaliar o que ambas as vertentes podem trocar de experiências. Trata-se, porém, de analisar como há inclinação no sentido da supressão de atividades daquilo que é público, notadamente pela perspectiva de que tudo o que está atrelado a esta expressão passa a ser visto com antiquado, retrógado e inflexível, havendo, portanto, que ser superado e substituído pelo novo, moderno, flexível.

4.1 Políticas públicas voltadas às pessoas com deficiência

Em uma análise quanto ao quesito acessibilidade das cidades brasileiras[18], indicativos apontam que não há um exemplo sequer de município que apresente plena adequação[19]. O que existem são perfis que se destacam por desenvolver políticas públicas voltadas a atender parcialmente uma demanda.

É o caso da cidade de Curitiba/PR, cujos ônibus direcionados ao transporte público da população são acessíveis e adequados às pessoas com deficiência, quase que em sua totalidade, atingindo percentual de 93% da frota[20]. Um cenário que não se restringe apenas aos veículos – com a identificação de assentos e instalação de elevadores – mas se estende e abrange as plataformas de embarque

---

[18] Acessibilidade: um dos principais desafios das cidades brasileiras. Disponível em: <https://www.ecopontes.com.br/noticias-ver/acessibilidade-e-um-dos-principais-desafios-das-cidades-brasileiras/95?a=noticias-ver&b=acessibilidade-e-um-dos-principais-desafios-das-cidades-brasileiras&c=95> Acesso em: 20 nov. 2018.

[19] Brasil ainda não tem nenhuma cidade plenamente acessível. Disponível em: <http://www.mobilizadores.org.br/entrevistas/brasil-ainda-nao-tem-nenhuma-cidade-plenamente-acessivel/>. Acesso em: 23 nov. 2018.

[20] Acessibilidade no transporte coletivo em Curitiba. Disponível em: <https://www.urbs.curitiba.pr.gov.br/acessibilidade>. Acesso em: 20 nov. 2018.

e desembarque, rampas de acesso e instalação de painéis que veiculam mensagens sonoras, dentre outras ações.

Em Florianópolis/SC, o Poder Público concentrou esforços em reorganizar o espaço de ruas e calçadas e implantou o projeto “Cidade para as Pessoas”, cujo objetivo é o de adaptar os espaços já existentes e definir diretrizes para construções futuras, para que sejam feitas em conformidade com as normas vigentes, sobretudo as definidas pela ABNT, com a instalação de pisos táteis e dimensões corretas para rampas e travessias.[21]

Por seu turno, a cidade de Belo Horizonte/MG, através do Poder Legislativo Municipal, trabalha numa iniciativa para reunir em um único documento – denominado preliminarmente de “Estatuto Municipal da Pessoa com Deficiência – Lei Municipal da Inclusão” [22] - toda a legislação municipal relacionada aos direitos das pessoas com deficiência. O objetivo é o de revisar, atualizar e aprimorar os preceitos normativos atualmente em vigência no município.

Um ponto peculiar desta proposta e que a torna diferente de inúmeras outras iniciativas que a precederam é que especialistas e estudiosos do assunto, bem como membros da sociedade civil têm sido chamados ao debate, para manifestarem suas opiniões.

Ao se estabelecer esta via de diálogo com quem é diretamente impactado com as normas e diretrizes legais, denota-se um aceno para a elaboração de um instrumento normativo que realmente atenda aos anseios e necessidades do público ao qual se destina[23].

Neste sentido, as contribuições prestadas pela sociedade civil trazem para dentro do processo legislativo aquilo que muitas vezes a técnica e os ritos procedimentais não conseguem captar: a real demanda dos principais destinatários da norma.

---

[21] Programa “Cidade para as pessoas”. Disponível em: <http://www.mobilize.org.br/noticias/10864/prefeitura-de-florianopolis-lanca-o-programa-cidade-para-as-pessoas.html> Acesso em: 23 nov.2018.

[22] Lei de Inclusão. Disponível em: <https://www.cmbh.mg.gov.br/assunto/lei-de-inclus%C3%A3o>. Acesso em: 23 nov. 2018

[23] Segundo Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic) de 2014, a maioria das prefeituras não promove políticas públicas de acessibilidade, tais como lazer para pessoas com deficiência (78%), turismo acessível (96,4%) e geração de trabalho e renda ou inclusão no mercado de trabalho (72,6%). Pessoas com deficiência: adaptando espaços e atitudes. Disponível em: < https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes> Acesso em: 20 nov.2018.

A aproximação, sobretudo com a sociedade civil é imprescindível para elaboração de preceitos normativos que de fato sejam capazes de transformar a realidade e as condições de vida das pessoas com deficiência, pois parte de um ponto de vista que, neste caso, é único e indispensável: o da própria pessoa com deficiência, que melhor que qualquer outra, sabe pontuar as questões mais relevantes e ajustes que não podem deixar de ser feitos.

4.2 O exemplo como ponto de partida

O Poder Público deve figurar como um importante indutor e incentivador de políticas públicas, para além da elaboração normativa e ratificação de Tratados e Convenções Internacionais. A começar, atuando de forma exemplar, cumprindo rigorosamente a legislação e conduzindo com mais firmeza as ações de fiscalização quanto ao descumprimento das cotas junto aos grandes empregadores.

A inclusão começa também por uma cultura organizacional direcionada neste sentido e o que se observa é que grande parte das cidades sequer estão preparadas em termos de acessibilidade. Nem mesmo dentro dos próprios prédios públicos, de onde poderiam emanar relevantes exemplos. Em posição oposta, pesquisas indicam que mais de 40% das prefeituras brasileiras não possuem estruturas de acesso às pessoas com deficiência[24].

A Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, que adentrou o ordenamento jurídico brasileiro por intermédio da promulgação do decreto 3.956/2001, prevê, em seu artigo III, que “cabe ao Estado tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou qualquer outra natureza, para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência”.

Além disso, registra-se que o Brasil aderiu à Declaração Universal dos Direitos do Homem e ainda subscreveu duas Convenções Internacionais da OIT – Organização Internacional do Trabalho (111 e 159) que visam coibir qualquer discriminação que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

[24] Pesquisa do IBGE mostra que mais de 40% das prefeituras brasileiras não possuem estruturas de acesso para PCD. Disponível em: <https://asidbrasil.org.br/pesquisa-do-ibge-mostra-que-mais-de-40-das-prefeituras-brasileiras-nao-possuem-estruturas-de-acesso-para-pcd/>. Acesso em: 23 nov. 2018.

No âmbito interno, importante observar o comando constitucional quanto ao princípio da dignidade humana (art. 1º, III, CF), que

> se estabelece como princípio orientador do constitucionalismo contemporâneo. Assim sendo, é valor absoluto, indispensável e insubstituível inerente a cada ser humano. E apenas se alcança a dignidade de pessoa humana das pessoas com deficiência, na medida em que estas recebem tratamento isonômico, respeitando-se as suas desigualdades enquanto cidadão desigual (MACIEL, 2011, p.59).

Por oportuno, o artigo 1º da Lei 13.146/2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência determina que o Poder Público deve assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, visando a inclusão social e cidadania das pessoas com deficiência. É um comando legal de vasta e ampla atuação por parte do Estado, que precisa perseguir este ideal como parte de políticas públicas permanentes.

Envolta por todo este aparato normativo, a iniciativa do Estado em conduzir políticas públicas inclusivas às pessoas com deficiência deve ir além de ações voltadas diretamente ao mercado de trabalho em si, como por exemplo, a criação do sistema de cotas e os programas de reabilitação e habilitação, conduzidos pela Previdência Social.

É necessário que o Poder Público se atente para as questões paralelas e os cenários que fatalmente influenciam tudo o que envolve o cotidiano e a vida da pessoa com deficiência, inclusive no mercado de trabalho.

Políticas públicas são necessárias para garantir a efetivação do direito da pessoa com deficiência de viver num ambiente em que possa desenvolver suas habilidades, sem a dependência irrestrita de um terceiro.

Neste sentido, imprescindível, por exemplo, declinar esforços e implementar de modo mais efetivo a legislação que assegura acessibilidade universal nos cenários urbanos, que vão desde rebaixamento de calçadas e implementação de rampas, com medidas de recuos e inclinações nos termos da ABNT, criação de plataformas para nivelamento de pisos, até condições que propiciem um transporte público acessível a todos, indistintamente.

Outro ponto que merece destaque está no fato de a legislação referente ao tema ser de competência comum entre União, Estados e Municípios. Em um

primeiro momento, a figura da União centraliza e toma certo protagonismo na condução desta política, atuando como grande estandarte desta transformação.

Contudo, importante ressaltar que cabe também aos Estados e Municípios agir para fazer algo de prático e que verdadeiramente possa transformar a vida dessas pessoas, sob pena de serem considerados agentes omissos.

Em um país de vasta extensão territorial como o Brasil, peculiaridades e necessidades podem e devem variar de acordo com a realidade encontrada em cada rincão e por isso, especialmente neste caso, a atuação de Estados e Municípios seria mesmo providencial.

4.3 Representação parlamentar das pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência somam um contingente significativo da população brasileira e mesmo assim, contam com baixa representação política, no tocante a taxa de ocupação de cargos públicos eletivos, especialmente os de âmbito nacional. Bem verdade que a representação não se resume unicamente em ter pessoas provenientes de determinado grupo ou segmento ocupando um cargo eletivo.

Evidente que tão importante quanto isso é ter as pautas e reivindicações sendo discutidas, levadas ao debate, em busca de aperfeiçoamentos e lacunas que necessitem ser preenchidas. Quanto a este aspecto, o campo normativo brasileiro não está em desalinho com as diretrizes inclusivas que se pretende implementar para as pessoas com deficiência.

O descompasso está justamente no distanciamento que ainda persiste entre o que a legislação determina que se faça e o que de fato é realizado. O fator cultural e comportamental é muito forte e presente, cujos sintomas podem ser percebidos, inclusive, quando se analisa o baixo número de pessoas com deficiência ocupando cargos eletivos.

A Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência destaca a participação na vida política e pública, assegurando que o Estado garantirá a oportunidade de exercer os direitos políticos em condições de igualdade com as demais pessoas, incluindo os direitos de votar e ser votado, nos termos do art. 29.

Segundo levantamento realizado por Ribeiro (2017), no ano de 2015, a Câmara dos Deputados - 55ª Legislatura - contava apenas com 6 parlamentares

enquadrados no conceito legal de pessoas com deficiência (art. 2º, Lei 13.146/2015), o que representa um percentual inferior a 2%, considerando o universo de 513 deputados que integram a Casa Parlamentar.

O autor identificou, também, que no mesmo período, inexistia na Assembleia Legislativa de Minas Gerais, entre os 77 Deputados Estaduais, parlamentar enquadrado no conceito legal de pessoa com deficiência. Ocorrência semelhante na Câmara Municipal de Belo Horizonte, que conta com apenas 1 vereador nessa condição, dentre os 41 que compõem a representação legislativa municipal.

Com a perspectiva de alterar este quadro, tramita no Senado Federal, proposta de Emenda à Constituição – PEC 34/2016[25] – cujo objetivo é aumentar gradualmente a participação de pessoas com deficiência na ocupação das vagas na Câmara dos Deputados, nas Assembleias Legislativas, na Câmara Legislativa do Distrito Federal e nas Câmaras Municipais, através da implementação de cotas, iniciando em 2,5%, até atingir percentual de 10% em relação ao número de vagas.

Em razão de um precedente que apresenta um quadro de baixa representação parlamentar de pessoas com deficiência, talvez o estabelecimento de cotas seja uma alternativa para se atingir um melhor nível de representatividade junto a essas pessoas.

Embora outros parlamentares possam encampar a luta contra este tipo de discriminação, presente nas mais variadas esferas da vida social, ter um representante proveniente de um campo de atuação específico como este, seguramente colabora de forma positiva para o aperfeiçoamento da legislação existente, bem como para condutas mais rigorosas quanto ao cumprimento dos preceitos normativos vigentes. É uma tentativa salutar, muito embora não deva ser vista como a única possível para a mudança do cenário tal como atualmente se apresenta.

---

[25] Proposta de Emenda à Constituição 34, de 2016. Acrescenta o art. 101 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para reservar cadeiras parlamentares para as pessoas com deficiência na Câmara dos Deputados, nas Assembleias Legislativas, na Câmara Legislativa do Distrito Federal e nas Câmaras Municipais, nas quatro legislaturas subsequentes. Segundo relatório de movimentação, a proposta aguarda designação de relator, desde 06/07/2016. Disponível em: < https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126383>. Acesso em: 23 nov. 2018.

5 O PAPEL DO SINDICATO NA PROTEÇÃO DA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

“Nada a temer, senão o correr da luta.
Nada a fazer, senão esquecer o medo”.

Francisco Sergio de Souza Medeiros e Luis Carlos Sa - Caçador de mim

A história do movimento sindical no Brasil reporta vários momentos em que o sindicato atuou de forma valorosa em amparo aos direitos e interesses da classe operária. Mais recentemente, nas décadas de 1970 e 1980, por exemplo, mesmo com o País vivendo sob a batuta de um regime militar, o sindicato esteve muito próximo às suas bases, correspondendo-as em seus anseios e aflições.

Os trabalhadores eram mais estimulados a frequentar a sede da entidade, não apenas para participar de assembleias, mas de cursos, capacitações, atendimentos para cuidados com a saúde e também para usufruir de momentos de lazer, pois muitas delas dispunham de clubes sociais, o que contribuía para o fortalecimento de laços e a convivência coletiva entre os trabalhadores. Com isso, as assembleias reuniam centenas e por vezes milhares de operários, que chegaram a lotar campos em estádios de futebol para deliberarem as demandas da categoria.

Em certa medida, o sindicato era o próprio trabalhador e este, por sua vez, exalava o sentimento de pertencimento que nutria em relação à entidade que o representava. E esta simbiose foi capaz de estabelecer um elo muito forte entre as partes, encorajando-as a enfrentar de pé as agruras dos “tempos de chumbo”.

Conforme passagem retratada por Mirta Lerena de Misailidis,

> No período de 1969 a 1974, as fábricas transformaram-se em palcos de resistência protagonizadas pelos trabalhadores, centralizando os seus protestos nos problemas que mais os atingiam: baixos salários, ritmo de trabalho intenso, autoritarismo das chefias, obrigatoriedade de realizar horas extras e falta de respeito à pessoa do trabalhador. (2001, p. 63)

A relação de confiança era mútua e destas jornadas de lutas despontaram importantes líderes, especialmente pela dimensão social e política que tomavam as ações praticadas. Num movimento de ruptura, uma nova estrutura emergiu (“Novo Sindicalismo”) e com ela, conquistas históricas foram celebradas pelos trabalhadores, notadamente quanto a recomposições salariais. Somada a isso, era permanentemente alimentada a esperança em ver emergir um país mais justo e democrático a todos.

> A corrente sindical que melhor expressou essa tendência foi o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema. Inicialmente assistencialista e interlocutor do governo, passa posteriormente a questionar e a denunciar a pobreza dos trabalhadores e sua não participação na riqueza nacional, participação essa prometida reiteradamente por ocasião do modelo de desenvolvimento econômico adotado pelo governo militar. (MISAILIDIS, 2001, p. 64)

O Novo Sindicalismo, cuja base embrionária é assentada nos movimentos grevistas das décadas de 70 e 80, marcado por ações inclinadas a pedidos de recomposições salariais, instaurou uma nova plataforma de atuação das entidades sindicais.

O direcionamento da luta sindical avançou para além das conquistas atreladas a revisões salariais e passou a alcançar demandas relacionadas à melhoria nas condições e no ambiente de trabalho.

Neste sentido, o pleito passou a contemplar pedidos de redução de jornada de trabalho, regulamentação da quantidade máxima de horas extras a ser executada, implementação de normas relacionadas à saúde e segurança, concessão de benefícios atrelados à produtividade, ampliação de garantias e estabilidades, dentre outros, todos alinhados ao direcionamento constitucional que estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um princípio norteador.

Com o passar dos anos, o ritmo ditado pela globalização imprimiu novas perspectivas aos cenários políticos e econômicos, provocando reflexos nas relações de trabalho e no modo pelo qual o trabalhador se relaciona com a entidade sindical que o representa.

Uma nova dinâmica em relação às rotinas de trabalho passou a ser experimentada e com isso o perfil do trabalhador passou a ser outro, distanciando-se daquela imagem clássica do “operário”. Ricardo Antunes e Giovanni Alves frisam que “esse proletariado vem diminuindo com a reestruturação produtiva do capital, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais”. (2004, p. 336)

Deste modo, o “chão de fábrica” passou a abrigar terceirizados, autônomos, intermitentes, microempreendedores, dentre inúmeras outras formas de contratação de um trabalhador. E assim, talvez sem dimensionar as consequências de toda esta movimentação, os trabalhadores tendem a conviver menos e a concorrer mais entre

si. Já haviam deixado de ser companheiros[26], para apenas dividirem o mesmo ambiente de trabalho.

A quebra da solidariedade que unia trabalhadores em torno de um propósito comum cedeu lugar à estipulação de metas, num viés fortemente competitivo, em que se valoriza, sobremaneira, a *performance* individual, em detrimento de ações coletivas.

> No discurso da moda, o Estado é sempre paternalista, o sindicato faz baderna, funcionário público não trabalha, todo juiz é marajá, ensino deve ser pago, nada como a livre negociação, o melhor é privatizar, o direito deve ser flexível. A ideologia justifica e reforça o papel do mercado como remédio para todos os males, santo para todos os milagres. (VIANA, 2017, p. 95)

Na terminologia corrente, operário deixou de ser empregado para tornar-se "colaborador" e o trabalhador autônomo foi alçado à condição de "parceiro" da empresa que o contratou. Com tudo isso, a imagem que se constituía do empregador também foi sendo modificada e passou a ser relativizada a pecha da exploração da mão de obra, abrindo lugar para adjetivos menos viscerais.

Neste formato de uma relação de colaboração e parceria entre empregado e empregador, coloca-se como secundária a atuação sindical, tornando-se algo avulso e dispensável. O objetivo passa a tornar as relações mais flexíveis, modernas e menos burocráticas, privilegiando o plano horizontal, sobre o vertical, o presente sobre o futuro. (VIANA, 2018, p. 12)

Em muitos casos, acuados e - porque não? - até mesmo surpresos com o desenrolar dos fatos, os sindicatos optam por manter uma atitude mais reativa e, consequentemente, menos propositiva. Deixam de avançar em muitas pautas e passam a se defender, atuando unicamente para ao menos manter aquilo o que já havia sido conquistado. Uma atitude que não necessariamente deve estar associada a um ato de liberalidade das entidades sindicais. Ao contrário, mais sugere tratar-se de uma constrição, diante da prevalência do negociado sobre o legislado que nestes casos, estão mais inclinados à supressão ou à relativização de direitos do que a ampliação deles.

E este tipo de comportamento não é bem recebido quando confrontado aos parâmetros da sociedade contemporânea, que exige respostas mais rápidas e

[26] A palavra deriva do latim vulgar *companìa, formada de cum "com" + panis "pão" (Houaiss) e refere-se inicialmente a pessoas que repartem o pão e por extensão ao andarem juntas. Disponível em dicionarioetimologico.com.br. Acesso em 31 de outubro de 2018.

menos padrões de regras a seguir. Neste sentido, é imprescindível que as entidades sindicais se reposicionem e reassumam o importante papel que podem (e devem) desempenhar na sociedade, retomando o protagonismo na defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora, adentrando vias e canais até então não percorridos ou pouco explorados, para poder aproximar-se de suas bases.

O contingente de pessoas com deficiência em busca de oportunidades de trabalho e emprego reclama uma pauta que precisa ser mais absorvida na linha de atuação das entidades sindicais. Este grupo de pessoas é pouco assistido neste sentido, ao mesmo tempo em que os sindicatos precisam explorar novos flancos de atuação. “O trabalho sobre a deficiência torna os sindicatos mais inclusivos e mais conectados com um amplo leque de partes interessadas”. (OIT, 2016, p.17)

Conforme apontado pela OIT em estudo sobre o tema, “as questões relativas à deficiência não têm de ser ‘atividades extras’ que os sindicatos poderiam considerar ‘atividades secundárias’, e sim que forma parte essencial de sua missão de representar os trabalhadores e lugar contra a exclusão social”. (2016, p. 20)

Diante de um cenário de intenso ataque às Instituições, aos sistemas de proteção coletiva, o Sindicato, por mais que venha sendo igualmente atacado, ainda é um importante ponto de resistência. Inclusive porque a partir dele podem despontar novas frentes de luta. E sob esta perspectiva deve pautar suas atuações. Umas das dificuldades reside justamente neste aspecto: encontrar caminhos para construir um sistema de proteção coletiva que efetivamente funcione e conte com a adesão e confiança dos trabalhadores perante àqueles que os representam, dado o ambiente de valorização individual tão acentuado pelo qual a sociedade está atravessando.

5.1 Exclusão deliberada nos instrumentos de negociação coletiva

Conforme ensina José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2018, p. 45), “as convenções e os acordos coletivos de trabalho constituem a principal fonte formal não estatal do Direito Sindical”. Segundo o autor, “por estes instrumentos, produtos da vontade coletiva de trabalhadores e empregadores, são criadas normas que regulam não apenas as relações entre empregados e empregadores, mas, também, entre os próprios contratantes, basicamente as entidades sindicais". (BRITO FILHO, 2018, p. 46)

Para Nascimento (1989, p. 292), “a vantagem da negociação é a descentralização, com capacidade de atendimento a peculiaridades dos setores para os quais se destina, por mais amplos que sejam”. Conforme prossegue o autor, “a legislação é geral; a negociação é específica para uma unidade e para aqueles que nela se situam, sendo possível, assim, atingir, pela negociação, detalhes que a lei, norma de ordem geral para toda a sociedade, não pode nem deve reger”. (NASCIMENTO, 1989, p. 292)

Davi Furtado Meirelles afirma que a primeira função da negociação coletiva a ser destacada é a busca do equilíbrio entre as relações e o estabelecimento da paz social. (2018, p. 68). Deste modo, embora as partes em muitos aspectos apresentem interesses conflitantes, o objetivo ao final é atingir um equilíbrio na relação contratual em evidência.

Neste sentido, oportuniza-se aos envolvidos a chance de construir um instrumento normativo com cláusulas que se aproximem da dinâmica social na qual estão inseridos. O interessante é fazer com que as partes - sobretudo aquela atua em defesa dos direitos dos trabalhadores - se ocupem em conhecer as peculiaridades inseridas nas rotinas de trabalho e as maiores dificuldades vividas e relatadas pelos operários, para que então, elaborem um documento atento a essas demandas.

Sob esta ótica, seguramente os trabalhadores estarão mais protegidos e contemplados em seus pleitos e a convenção coletiva cumprirá sua finalidade. É importante que o documento elaborado produza os efeitos para o qual se destina e não esteja preso a uma retórica textual formalista, que se posicione distante da realidade vivenciada diariamente pelos trabalhadores do segmento representado.

Um desarranjo nessas ações é indicativo de que a previsão normativa não está sintonizada às demandas práticas apresentadas. E havendo um descompasso entre o que a categoria de trabalhadores necessita e aquilo o que é atendido pelas entidades sindicais que a representa, a relação entre ambas inevitavelmente restará prejudicada. As ações de ambos os atores envolvidos nesta relação devem caminhar em convergência, para que se complementem. O contrário desencadearia a repulsa de uma parte à outra.

Em um levantamento de informações, que compreendeu a coleta de dados e a análise textual de mais de 20 Convenções Coletivas vigentes, de variadas categorias de trabalhadores de Belo Horizonte e região metropolitana, identificou

que em nenhuma delas constam cláusulas que pudessem incentivar a contratação de pessoas com deficiência, a saber:

Tabela 7 - Convenções Coletivas analisadas

Convenções Coletivas analisadas			
Possui alguma Cláusula em benefício à pessoa com deficiência			
Sindicato	Sim	Não	
SINDEC		X	
SECHS BH		X	
STIC-BH MARRETA	X		*Auxílio ao "filho excepcional"* *Compromisso para admissão do "portador de deficiência física"*
SOAC-BH		X	
SINDEESS		X	
SINTRALAB		X	
SINTRALAMAC		X	
SINDMAR		X	
PROPAGAVENDE		X	
SEC		X	
SAAE		X	
SINPRO		X	
SINDADOS	X		*Auxílio ao dependente deficiente*
SINDEAC		X	
SINTAPPI	X		*Proteção à discriminação*
SITIPAN	X		*Cumprimento da cota* *Auxílio ao filho incapaz*
SINTRAL		X	
SINTEEL		X	
SINDICATO BANCÁRIOS	X		*Auxílio filhos com deficiência*
SEERC		X	
STTR		X	
SINDIMET		X	

Vê-se que os instrumentos frutos de negociação coletiva são deliberadamente omissos em relação a esta pauta. E assim o fazem, porque o assunto não é tratado

em suas bases, não está na ordem do dia das assembleias. Embora o contingente de PCDs no Brasil seja bem expressivo, a impressão que passa é que essas pessoas são completamente invisíveis à grande parte da sociedade.

E em assim sendo, naturalmente não farão parte das discussões que precedem a formulação das Convenções ou Acordos Coletivos, a despeito da própria OIT – Organização Internacional do Trabalho – propor estratégias aos sindicatos que contemplem objetivos para o trabalho decente.

Em comunicado direcionado às entidades sindicais, o Órgão Internacional traçou diretrizes para o emprego das pessoas com deficiência: “os sindicatos devem ser capazes de estabelecer um diagnóstico da capacidade não de uma instituição, mas de um sistema social de instituições: família, saúde, educação, esportes, lazer, formação profissional, inspeção do trabalho, empresas, justiça e segurança social”.

Nem mesmo para reforçar a proteção e reiterar o que a legislação já determina as convenções coletivas têm se posicionado - por exemplo, quando se estabelece que deve ser prévia a contratação de um trabalhador PCD, em decorrência da dispensa de outro trabalhador nas mesmas condições, nos termos do art. 93, §1º, Lei 8.213/1991. Muitas dispensas seguramente acontecem à revelia, pois a fiscalização neste sentido é baixa e, neste caso, os sindicatos poderiam acompanhar de forma mais próxima, a fim de minimizar os impactos e contribuir com uma abordagem mais instrutiva.

Quanto à análise das CCTs, poucas categorias fizeram menção à situação envolvendo as pessoas com deficiência. Muitas, ainda valendo-se de expressões não usuais (“filho excepcional”, “pessoa portadora”) e adotando uma postura de amparo aos trabalhadores pais de uma pessoa com deficiência, por exemplo - conotação inclinada a um aceno caridoso em relação ao assunto.

É o caso do STIC-BH Marreta[27] que em dois momentos dedica uma atenção ao assunto, embora utilizando-se de expressões inapropriadas. Em uma das Cláusulas, prevê a possibilidade de ausência do trabalhador em até 2 dias no mês, para acompanhar “filho excepcional” ao médico.

Em outro caso, no mesmo instrumento coletivo, menciona o “comprometimento” vinculados às empresas para admissão de “portadores de

[27] Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção de Belo Horizonte. Convenção Coletiva 2015/2016. Disponível em: <http://sticbh.org.br/cct/2016/CCT%202015%202016.pdf>. Acesso em 27 nov. 2018.

deficiência física". Neste caso, infere-se, então, que as demais pessoas com deficiência que não estiveram enquadradas no aspecto físico estariam excluídas.

> Cláusula Quadragésima Sexta – Auxílio ao filho excepcional – As empregadas ou empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário dos demais direitos trabalhistas, até 2 (dois) dias em cada mês, consecutivos ou não, para acompanhar filho excepcional de qualquer idade a médico ou hospital, mediante comprovação escrita.
>
> Cláusula Sexagésima Sexta – As empresas e/ou empregadores se comprometem a admitir, na medida de suas possibilidades e em funções compatíveis, pessoas portadoras de deficiência física, observados os parâmetros legais.

Outra categoria que traz abordagem sobre o tema é o Sindados/MG[28], sinalizando preocupação mais a uma questão paralela, do que propriamente em beneficio do trabalhador. No caso, há previsão de pagamento de um auxílio ao empregado que tenha um filho que esteja enquadrado no conceito legal de pessoa com deficiência.

> Cláusula Décima Quinta – Auxílio ao dependente deficiente – A empresa concederá, a título de reembolso, durante o período de vigência desta CCT, auxílio mensal ao empregado que tiver filho ou menor sob sua guarda, portador de necessidades especiais, deficiência física e/ou mental, sendo o benefício destinado a auxiliar o empregado no custeio de despesas, devidamente comprovadas, com tratamentos e/ou com escolas especializadas, no valor de R$ 217,35, sem limite de idade para o filho dependente, desde que não tenha renda própria de qualquer natureza ou não esteja em gozo do benefício da Previdência Social, o que deverá ser devidamente comprovado pelo empregado.
>
> §1º - O empregado deverá apresentar à empresa laudo médico que ateste a condição de deficiente ou portador de necessidades especiais do filho ou do menor sob sua guarda e/ou comprovante de que o filho está devidamente matriculado em escola especializada.

Há instrumento coletivo firmado pelo Sintappi-MG[29], que de forma bem genérica, com o uso de expressão inadequada aos tempos de hoje e sem objetivamente propor algo de concreto, prevê que:

---

[28] Sindicato dos empregados em empresas de processamento de dados, serviços de informática e similares do Estado de Minas Gerais. Convenção Coletiva 2018/2019. Disponível em: <http://www.sindados-mg.org.br/attachments/article/1266/CCT%202018-2019.pdf>. Acesso em: 27 nov.2018

[29] Sindicato dos empregados em escritórios de contabilidade, auditoria e perícias contábeis de Minas Gerais. Convenção Coletiva 2018/2019. Disponível em: <http://sintappimg.org.br/images/CCT-SINESCONTABIL-2018_2019.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018.

> Cláusula Trigésima Quinta – Deficiente Físico: Proíbe-se qualquer discriminação no tocante a salários, critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, de acordo com o previsto na Constituição vigente, art. 7º, XXXI e na Lei 7.853/1989.

O Sitipan[30], por sua vez, busca reforçar a obrigação no cumprimento de cota definido na Lei 8.213/1991 (art. 93), embora utiliza a expressão incorreta – portador de deficiência. Além disso, estabelece o que denomina como "auxílio ao filho incapaz", valendo-se, novamente, de expressão absolutamente equivocada, a saber:

> Cláusula Trigésima Segunda – Portador de Deficiência – As empresas com 100 (cem) ou mais empregados devem admitir empregado portador de deficiência em cumprimento à legislação vigente.
>
> Cláusula Trigésima Terceira – Auxílio ao filho incapaz – Aos empregados que possuem filhos incapazes, física ou mentalmente, sem limites de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, será pago um auxílio no valor correspondente a 10% do menor salário de ingresso estabelecido na cláusula 6ª desta Convenção.

Das Convenções analisadas, por fim, o Sindicato dos Bancários[31], de forma semelhante aos demais que trouxeram algum tipo de previsão sobre o tema nos instrumentos de negociação coletiva, também não inovou e direcionou o benefício não em prol do trabalhador PCD, mas do trabalhador que tenha filho nessa condição, a saber:

> Cláusula Décima Oitava – Auxílio filhos com deficiência – Idênticos reembolsos e procedimentos previstos no *caput* e parágrafos 1º, 2º, e 3º da cláusula auxílio creche/auxílio babá, estendem-se aos empregados ou empregadas que tenham filhos com deficiência que exijam cuidados permanentes, sem limite de idade, desde que tal condição seja comprovada por atestado fornecido pelo INSS ou instituição por ele autorizada, ou, ainda, por médico permanente a Convênio mantido pelo banco.

Pelas informações coletadas, chega-se a uma análise sintomática: definitivamente o tema relacionado ao trabalhador PCD não está na pauta de discussões do sindicato, que mesmo nas circunstâncias em que aborda de forma

---

[30] Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de panificação. Convenção Coletiva 2018/2019. Disponível em: <http://www.amipao.com.br/convencao/convencao_belohorizonte_2018.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018.

[31] Sindicato dos bancários. Convenção Coletiva 2018/2019. Disponível em: <https://bancariosbh.org.br/wp-content/themes/Extra-child/pdf/web/viewer.html?file=https://bancariosbh.org.br/wp-content/uploads/2018/10/CCT-2018-2020.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018

paralela o assunto - ao direcionar benefícios ao trabalhador em decorrência de seus dependentes - o faz de forma equivocada e não alinhada aos preceitos legais vigentes.

Assim, ao não contemplar qualquer tipo de proteção ao trabalhador PCD, revela-se a indiferença da entidade sindical (patronal ou dos trabalhadores) à reivindicação apresentada. Do mesmo modo, quando se omite diante de um cenário específico vinculado a um grupo minoritário de trabalhadores, o sindicato revela também a indiferença com que trata esta pauta.

É o que acontece com o contingente de pessoas com deficiência que buscam oportunidades no mercado de trabalho. São praticamente largadas à própria sorte, num ambiente cada vez mais hostil e competitivo.

Deste modo, uma alternativa ao sindicato é justamente conseguir captar, dentro da multiplicidade de pautas e reivindicações que se sucedem nos tempos de hoje, aquela mais alinhada à luta dos trabalhadores. Neste contexto, a proteção às pessoas com deficiência apresenta um vasto campo de atuação. Além disso, a sensibilidade social em torno do tema é algo não vivenciado em outras frentes, o que é positivo.

Conforme Norberto Bobbio, a realização dos direitos do homem não depende apenas da boa vontade daqueles que o idealizaram. (2002, p 44). Neste sentido, ter apenas o reconhecimento formal e legal não é o suficiente. É preciso que os preceitos normativos efetivamente sejam instrumentos de transformação da sociedade.

5.2 Perspectivas pós “Reforma Trabalhista” (Lei 13.467/2017)

Com o advento da Lei 13.467/2017, uma possibilidade que se vislumbra para ampliar as alternativas de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal é através dos instrumentos de negociação coletiva, um caminho viável e pouco pavimentado pelas entidades sindicais no tocante a ações inclusivas direcionadas a esse grupo de pessoas.

Todavia, é preciso avaliar que avançar sobre a pauta da inclusão das ditas minorias não é algo que implique necessariamente em dispêndio financeiro ou redirecionamento de recursos. Além disso, trata-se de um assunto sensivelmente bem recebido por ambas as partes, o que facilita os ajustes em torno das ações que

precisam ser executadas. É o Sindicato sendo chamado a se recompor e a preencher uma lacuna que ele mesmo deixou.

O discurso adotado para convencer a aprovação da Lei 13.467/2017 (“Reforma Trabalhista”) foi intenso e insistiu na necessidade de “modernizar” e “flexibilizar” a legislação trabalhista, apontada como retrógada e incompatível com os tempos contemporâneos.

Em nenhum momento, a aludida “modernização” foi colocada também como sinônimo de inclusão; e a “flexibilização”, como um instrumento que pudesse desburocratizar e incentivar a contratação de pessoas com deficiência pela iniciativa privada, numa perspectiva distinta daquela proposta pela “Lei de Cotas” (Lei 8.213/91).

Ao contrário, as modificações implementadas não atingiram as demandas e as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência na busca da plena inserção no mercado de trabalho, algo que se tivesse sido abordado, desencadearia uma repercussão social positiva.

Na verdade, diante das novas modalidades de contratação (trabalho intermitente, por exemplo) a lei pode distanciá-las ainda mais do mercado de trabalho formal.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2018) “é preciso enfrentar a polarização que se pretende difundir quando se analisa as alterações legislativas promovidas. Não se deve restringir o debate a ideologias políticas ou a rótulos como ‘moderno’ ou ‘retrógado, a depender da postura adotada.

Nas palavras do jurista, “não se trata de mera reforma trabalhista e sim de uma reformulação profunda no modo de ser social, que passa pela destruição das bases jurídicas do Estado de Direito brasileiro”[32].

O desenvolvimento de um país não pode estar ancorado apenas sob nos aspectos econômico e financeiro. Aspectos culturais, sociais e políticos devem igualmente atuar como um conjunto de formas para o crescimento de um país.

A reforma trabalhista, assim como outras ações, faz parte de um processo de dilapidação de valores sociais e que não se restringe apenas ao Brasil, pois parte de

[32] MAIOR, Jorge Souto. A quem interessa essa “reforma trabalhista”. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 31 jan. 2018

um movimento mundial, com forte tendência à globalização de “tudo”, inclusive o Direito, embora nesse “tudo” não se insira a preocupação com os direitos sociais.

E ainda que se alegue que a “reforma” não apenas retirou diretamente direitos trabalhistas, sua construção lógica nos permite inferir que ainda assim atingirá a dignidade humana do trabalhador, dada a mudança na forma como as relações de trabalho e emprego passam a ser encaradas.

A proteção social inerente ao Direito do Trabalho que atua para equilibrar a relação de emprego - uma relação de poder entre capital e trabalho - não pode dar lugar a um cenário em que as partes deliberem entre si, como iguais que não são. Especialmente no que diz respeito às oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, o Poder Público deve atuar com mais empenho e rigor, pois o desequilíbrio tende a ser ainda mais acentuado.

No entanto, estar protegido não é meramente receber bens do Estado ou por ele estar blindado. O ser humano (pessoa) deve ocupar o centro do debate e não apenas o poder econômico, como se tem visto ultimamente (artigo 1º, CF/1988). Ocorre que ao atuar na imposição de limites e diretrizes ao capital, o Direito do Trabalho acaba sendo visto com um obstáculo, um entrave – e então passa a ser alvo de críticas, que abrem caminho para um processo de desconstrução.

A Declaração de Filadélfia, adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) preconiza que o trabalho não pode ser visto com uma mercadoria. Pelo contrário, todos devem-se ater ao valor e a dimensão social que ele proporciona. Por trás de toda política ou ação que promova a geração de emprego não se deve esquecer da pessoa humana na figura do trabalhador.

A construção de uma sociedade justa, democrática e socialmente mais equilibrada necessariamente passa pela perspectiva de se estabelecer relações de trabalho que se distanciem da ideia de mercantilização do trabalho humano.

Consoante o pensamento de Maria Rosaria Barbato e Danielle Maiolini Mendes, a atuação sindical nos dias de hoje deve dirigir para além da contrapartida financeira. Interessa a uma parcela de trabalhadores a afirmação da sua individualidade, a promoção da sua autodeterminação e, consequentemente, da sua liberdade (2018, p. 65).

Segundo as autoras, a injustiça social comporta dois aspectos distintos, que se entrelaçam. A injustiça econômica e a injustiça cultural. A primeira, decorrente da

exploração da mão de obra e da prática de baixas remunerações, aspectos que contribuem para manter o trabalhador num ciclo de dependência econômica.

Já a injustiça cultural ou simbólica, “se propaga pela imposição de padrões de interpretação e de comunicação associados à determinada cultura que hostilizam e oprimem outras consideradas menores, e que, ou são ignoradas, ou são desrespeitadas em representações culturais publicas esteriotipadas”.

Neste ponto, reforçam as autoras, “o sindicato pode e precisa estar presente, aliando-se a outros movimentos sociais” em defesa dos interesses dessas pessoas e também no combate às práticas discriminatórias. (2018, p. 67)

5.3 Inclusão: um caminho para resgatar a força do movimento sindical junto aos trabalhadores

Em outros tempos, os interesses comuns entre o sindicato e os trabalhadores eram mais facilmente identificados. Talvez, com isso, a própria mobilização coletiva se dava de forma mais natural e consistente. Atualmente, a diversidade de demandas é tamanha que em determinados aspectos fica mais difícil identificar algo que seja de interesse comum.

Nos ditos grupos minoritários, cujas ações afirmativas são conduzidas pelo Poder Público, aquelas que envolvem os pleitos das pessoas com deficiência, normalmente não encontram barreiras para sua aceitação.

As pessoas podem até não se envolver diretamente e em muitos casos, de certo modo serem indiferentes ao que está acontecendo. Mas ao mesmo tempo, tendem também a não contribuir para criar ainda mais obstáculos. Podem até mesmo se solidarizar.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho – em contribuição ao tema desenvolveu uma pesquisa sobre o tema, publicada em 2017 e intitulada “Ação Sindical sobre o Trabalho Decente das Pessoas com Deficiência: um panorama mundial”, com o objetivo de criar mecanismos que possam auxiliar a ação sindical, para que seja inclusiva, “contribuindo para a missão de alcançar a justiça social”. (2017, p. 10)

> As questões relativas à deficiência não têm de ser “atividades extras” que os sindicatos poderiam considerar “atividades secundárias”, e sim que

> formam parte essencial de sua missão de representar os trabalhadores e de lutar contra a exclusão social. (OIT, 2017, p. 20)

É importante que o movimento sindical identifique junto aos seus representados, aquilo que poderia ser considerado de interesse comum da classe, que hoje, extrapola a luta por recomposições salariais, apenas. Esta é uma condição básica, quase que inerente ao próprio movimento. É preciso desfraldar novas bandeiras, dentre as quais o auxílio à inclusão de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Sobretudo os jovens, tão impactados pelas novas dinâmicas sociais, tecnológicas e econômicas, não estão mais apenas nas fábricas. Estão nas ruas, nas redes, nos mais variados movimentos sociais. Buscam cada vez mais alternativas à vida regular de trabalho.

E tudo isso contribui para uma desconfiança quanto à representação que exercem as Instituições. Com isso, os trabalhadores mais se aproximam dos movimentos sociais de base e se distanciam do sindicato, figura vista como apenas interessada em “atender aos interesses da Diretoria” e determinada a “manter o recolhimento das contribuições sindicais”.

> Se o trabalho assalariado não é mais o ponto nevrálgico óbvio das perspectivas subjetivas de vida da população despossuída, daí resultam problemas organizacionais e políticos para aquelas associações que tradicionalmente pressupõem exatamente isso: os sindicatos. (HEINZ *et all*, 1989, p. 118)

Esta “crise de identificação na consciência dos trabalhadores” é abordada por Heinze, que alerta sobre esse distanciamento entre as partes envolvidas, algo que ainda é possível observar em alguns aspectos das relações de entre empregados e empregadores. (1989, p. 115)

Segundo o autor, as pretensões são direcionadas a uma vontade de auto-realização com relação ao trabalho, pelas pessoas. Os valores ditos tradicionais (preocupação com segurança, disciplina e salário) perderam generalizadamente relevância entre os empregados mais jovens (abaixo de 35 anos), dando lugar a valores mais contemporâneos, como a criatividade e liberdade de decisão. (1989, p. 116)

> Cada vez menos pode-se então falar 'da' consciência operária como um conjunto de experiências e identificações, uniforme e organizacionalmente sustentado e mediado – o que, por seu lado, afeta negativamente o futuro potencial unificador e mobilizador das organizações sindicais. (HEINZ *et all*, 1989, p. 117)

Em uma abordagem sobre o futuro que vislumbra ao Sindicalismo no século XXI, Huw Beynon retrata que esta identificação entre representante e representado tem sido determinante para direcionar os rumos de ambos. Para o autor,

> No discurso dominante, os sindicatos são vistos ou como vilões ou como ultrapassados. Geralmente são vistos como instituições que foram ultrapassadas pelos desenvolvimentos na organização da produção e pelas mudanças na natureza das sociedades capitalistas. É bastante comum referir-se ao declínio da influência dos sindicatos na política nacional, ao declínio do número de filiados, e à dificuldade que eles têm, como organizações nacionais, de lidar com sistemas globais de produção e distribuição, bem como aos modos pelos quais os trabalhadores, de forma cada vez mais crescente, percebem-se mais como consumidores do que como produtores. (BEYNON, 2003, p. 58)

A atuação dos sindicatos de trabalhadores na defesa dos interesses das categorias que representam é historicamente marcada por incessantes lutas para se ampliar o rol de direitos para além daqueles já previstos na legislação, para assegurar melhores condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho e, claro, para elevar o padrão de remuneração junto às entidades sindicais patronais.

Diante do antagonismo de interesses que são apresentados, a elaboração de instrumentos normativos (convenções e acordos coletivos) usualmente é precedida por longos períodos de negociação.

Até alguns anos atrás, por exemplo, era frequente a instauração de dissídios coletivos junto ao Poder Judiciário, dado o desgaste atingido em decorrência do impasse na definição das cláusulas que irão balizar as relações de trabalho daquele determinado segmento[33].

Nos tempos de hoje, as negociações coletivas também enfrentam muitos entraves, notadamente pela posição menos incômoda das entidades patronais, que contribui para estender os debates e assembleias por semanas e até meses após a data base da categoria.

---

[33] Nos termos do art. 114, §2º, CF, "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, **de comum acordo**, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (redação dada pela EC 45/2004).

A representação dos trabalhadores se vê em meio a uma encruzilhada. De um lado a entidade patronal, obstinada em abreviar direitos já conquistados e empenhada em impor novos parâmetros de prevalência da negociação individual entre trabalhador e empresa. De outro, a própria classe trabalhadora, distante, desconfiada da representação que negocia por ela, desacreditada de que algo de positivo possa surgir para beneficiar a categoria.

No entanto, mesmo ciente de todo este contexto, o sindicato tende a se manter mais na defensiva – até mesmo por já não ter forças para agir ofensivamente. É que para sustentar uma postura altaneira e uma posição de enfrentamento direto junto aos seus opositores e combativa em defesa dos interesses da classe, é imprescindível que os trabalhadores representados deem guarida à atuação da entidade.

Não existindo a organização de uma retaguarda sólida e consistente, a representação operária já entrará enfraquecida na negociação com a entidade patronal.

Por isso, com o esgotamento enfrentado pelos sindicatos nas vias tradicionalmente percorridas, é preciso avançar em outras frentes. Isso significa voltar um olhar a si mesmo e também em direção às bases.

A diversidade social na qual convive o mundo de hoje não se adequa muito facilmente à rigidez das estruturas, ao excesso de formalismo nos procedimentos, às tomadas de decisão em linha vertical.

Deste modo, ao insistir em manter estruturas – inclusive física – que funcionaram bem em outras épocas, contribui apenas para aumentar a distância que o trabalhador de hoje, mantém em relação ao sindicato. Mais que isso, nutre em alguns aspectos um sentimento de verdadeira repulsa e indiferença.

A reaproximação não é fácil de reestabelecer, mas algumas medidas urgem ser tomadas. Uma delas pode estar em incluir dentro das ações sindicais a defesa em prerrogativa das denominadas “minorias”, dentre as quais se encontram as pessoas com deficiência e as dificuldades por elas encontradas para o acesso ao mercado de trabalho.

Como se viu, a legislação da forma como se encontra tem se mostrado pouco eficiente. Por isso, importante pensar alternativas que contribuam para a mudança deste panorama. Através de ações sindicais que incorporem nas suas políticas a defesa em favor dessas pessoas, dada a relevância social do tema, as entidades

sindicais certamente passarão a se reaproximar de seus representados, bem como a contar com aceitação positiva por parte da sociedade civil, que também vai se engajando no tema.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

"Todos nós desejamos ajudar uns aos outros.
Os seres humanos são assim.
Desejamos viver para a felicidades do próximo – não para o seu infortúnio.
Por que havemos de odiar e desprezar uns aos outros?
Neste mundo há espaço par todos.
A terra, que é boa e rica, pode prover a todas as nossas necessidades".

Charles Chaplin, 1940. Discurso final do filme "O grande ditador".

"A boca fala do que o coração está cheio" (Mateus 12:34). As palavras podem revelar muito daquele que as profere. Ou, ao contrário, quando bem articuladas e manipuladas por um exímio orador, podem revelar nada e, deste modo, camuflar o caráter daquele que se esconde por detrás delas.

Durante muitos anos, traduzimos deficiência como falha, incapacidade, incompetência, incompletude. E não buscávamos com essas associações, empregar meros sinônimos. O objetivo – consciente ou não - era o de encontrar adjetivos pejorativos que pudessem ser direcionados àquela pessoa que nascia "diferente" das demais. Era preciso marcá-la para além do aspecto físico, visível e irremediável. Era preciso condená-la socialmente, impondo-lhe uma percepção externa não inerente à sua natureza, mesmo porque, sob o seu ponto de vista, o diferente poderia ser o outro.

O olhar social sobre essas questões mudou. Assim como o Direito, que também se posiciona de forma diferente, não mais chancelando do ponto de vista legal a prática de algumas condutas, mas, ao contrário, estabelecendo preceitos e paradigmas para o combate aos atos discriminatórios.

Nos tempos de hoje, em contrapartida, há uma preocupação maior com o uso e o emprego de palavras e expressões – tempos do "politicamente correto" - o que é salutar, pois é importante quebrar paradigmas preconceituosos e assim, a partir de uma nova perspectiva, alinhar-se aos anseios vigentes.

Mas isso, por si só, não é o mais importante. O tema ligado à pessoa com deficiência não diz respeito apenas a algo que já mudou, em termos de direitos e novos parâmetros legais. É algo ainda muito presente nos fatores sociais e com forte influência no comportamento das pessoas, cujas atitudes e aspectos culturais que vão sendo alterados gradativamente.

O paradigma de comportamento social é algo que vai se moldando ao longo dos anos. Por isso, a partir de posturas de maior aceitação às diversidades, estima-se que as gerações futuras naturalmente se posicionem de forma mais inclusiva, até mesmo como algo inerente às suas ações.

Todos, conjuntamente, devem agir contribuindo para o aperfeiçoamento e para a construção de uma sociedade mais tolerante, onde saibam conviver com as diferenças, na qual o trabalho efetivamente transforme a vida das pessoas, alçando-as à dignidade que tanto se estima e não atuando como mero instrumento para obtenção de renda, que cada vez mais potencializa o consumo inconsciente de bens supérfluos.

No aspecto do direito vivido, vê-se que não basta consagrar princípios internacionais, insculpi-los na legislação pátria, ocupar-se em pavimentar o terreno normativo e acadêmico na perspectiva inclusiva. É imprescindível que o texto legal transponha o Olimpo das instituições e ganhe vida além das prateleiras das bibliotecas, transformando efetivamente a realidade das pessoas às quais se destina. Imperioso, portanto, que o aspecto comportamental das pessoas continue a ser profundamente transformado.

Quanto ao sindicato, evidentemente, deve assumir o protagonismo de lutas, algo inerente à sua história, atuando no jogo democrático como um legítimo ator na representação das massas. Afinal, a união entre os trabalhadores foi o que marcou a atuação sindical ao longo da história e esta é reconhecidamente a sua maior força. Há um vasto campo a ser explorado e esta vertente precisa ser percebida como algo factível de ser trabalhado dentro do sindicato.

O distanciamento atualmente vivenciado entre os trabalhadores e a entidade sindical que os representa não se restringe apenas ao aspecto ou dimensão física, a qual pode ser mensurada pela ausência de trabalhadores nas reuniões, assembleias e encontros realizados na sede da entidade. Há um ponto que merece análise e reflexão, pois vai além da ausência física e da baixa adesão do trabalhador às atividades promovidas pelos sindicatos. O baixo interesse dos trabalhadores em participar efetivamente das ações promovidas passa também por um distanciamento emocional entre representado e representante. As partes envolvidas na relação não mais se compreendem como outrora. E o descompasso experimentado por ambas passa pelo aspecto físico, em razão da ausência de contato, bem como pelo aspecto

emocional, uma vez que muitos dos ideais não revelam mais sintonia, ao contrário, por vezes se repelem.

Ao sindicato caberá humildemente atentar-se que é preciso redescobrir qual o perfil do trabalhador que está propondo representar. É importante buscar entender quais anseios os atormentam, as causas mais demandadas e como pode ser construído um sistema de efetiva proteção às pessoas com deficiência, sobretudo no que tange o acesso e a permanência no mercado formal de trabalho.

Imprescindível prostrar-se como um instrumento apto, capaz e interessado em atuar decisivamente na demanda envolvendo a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para isso, promover cursos, encontros, seminários, reuniões e debates públicos para despertar a conscientização das pessoas quanto ao assunto, em um típico trabalho de pavimentação das ideias. Por intermédio dessas ações, despertar o interesse das pessoas em relação ao assunto, descortinando preconceitos e permitindo que as práticas sejam replicadas adiante.

O momento atual é propício a esta reorganização, que não pode se reduzir apenas às questões de estrutura física mais enxutas. Será preciso buscar mecanismos para reaproximar-se da classe trabalhadora, encurtar distâncias, estar mais próximo às bases, conhecer suas demandas, seus anseios e aflições. Trabalhar no tocante a conscientização das pessoas e buscar coletivamente caminhos e alternativas na elaboração das Convenções Coletivas que avancem para além das previsões legais atualmente possíveis.

O trabalhador PCD, por sua vez, quase sempre é ignorado, relegado a ações secundárias e procura, justamente, uma representação que seja capaz de atuar com vigor na defesa de seus direitos e interesses. Ambos podem mutuamente se ajudar e desta união, podem surgir ações que efetivamente contribuam para a construção de uma sociedade mais tolerante, igualitária e democrática.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Roberty. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2014.

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo de. **Direito do Trabalho e Constituição**: a constitucionalização do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade:** o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, Raul Roland Clímaco Senra. **A pessoa com deficiência na ordem jurídica brasileira**. Belo Horizonte: Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2017.

AMARAL, Lígia Assumpção. **Pensar a diferença:** deficiência. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1994.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educ. Soc. Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago.2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 15 nov. 2018.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4. ed. Brasília: Corde, 2011.

ARBEX, Daniela. **Holocausto Brasileiro**. São Paulo: Geração Editorial, 2013.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Inclusão: construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.

BARBATO, Maria Rosaria; MENDES, Danielle Maiolini. Novas perspectivas de atuação do sindicato como ator social aliado a movimentos sociais na luta pela justiça social. In: FARIA, Fernanda Nigri; VIANA, Márcio Túlio (coord.). **Movimentos Sociais *versus* Retrocessos Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2018. P. 65-69.

BARACAT, Eduardo Milléo; CALADO, Verônica. A função social da empresa e as cotas para os trabalhadores com deficiência. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (Org.). **Direitos Humanos dos Trabalhadores**. São Paulo: LTR, 2016. p. 171-182

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001

BEYNON, Huw. O sindicalismo tem futuro no século XXI? In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (Orgs.). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003. p. 44-71.

BID. Banco interamericano de desenvolvimento. Guia operacional de acessibilidade para projetos de desenvolvimento urbano com critérios de desenho universal. Disponível em: <http://www.iab.org.br/sites/default/files/Guia%20BID%20Vers%C3%A3o%20Portugu%C3%AAs.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho** – 11 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2015.

BRASIL. NBR 9050: 2014. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. **Associação Brasileira de Normas Técnicas.**

BRASIL. Cartilha do Censo de 2010 - Pessoas com Deficiência. **Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>. Acesso em: 15 nov.2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**. Brasília, 5 out. 19: de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 12 set. 2018.

BRASIL. **Decreto 3.298 sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência**: de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 13 set. 2018.

BRASIL. **Decreto 6.949 promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo**: de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 15 nov. 2018.

BRASIL. **Lei 8.213 dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**: de 24 de julho de 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. **Lei 13.146 sobre Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**: de 6 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 14 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho**, 2016. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em 15 set. 2018.

BRASIL. Ministério Público Federal. **MPF pede impugnação de concurso da Polícia Federal por violação de cotas para pessoas com deficiência**, 2018.

Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/noticias-pgr/mpf-pede-impugnacao-de-concurso-da-policia-federal-que-viola-cotas-para-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em 14 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais ano base 2015**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança**. RMS 32732. Lais Pinheiro De Menezes e União. Relator: Celso de Mello. 01 ago. 2014. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=245474005&ext=.pdf >. Acesso em: 13 set. 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres**: trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Economica. Buenos Aires: 2012.

CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO. Tradução de Lúcia M. E. Orth; revisão da tradução Ephraim Ferreira Alves. **História do corpo: 1. Da Renascença às Luzes**. 4. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

EÇA, Vitor Salino de Moura. SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. (Coords.). **Ciência Trabalhista em transformação**. Curitiba: CRV, 2018.

FERREIRA, António Casimiro. **A sociedade de austeridade**: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 95. 2011, 119-136.

GOMES, Maíra Neiva. **O sindicalismo reiventado:** possibilidades de construção do sindicalismo cosmopolita no século XXI. Belo Horizonte: RTM, 2016.

HEINZE, R.; HINRICHS, K.; OFFE, C.; OLK, T. Diferenciação de interesses e unidade sindical: a política sindical frente às rupturas na classe operária. In: OFFE, C. (Org.) **Trabalho e sociedade**, v. 1. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade**. São Paulo: LTr, 2005.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas com Deficiência à luz da convenção sobre Direitos das pessoas com deficiência da ONU, de 2006, e do Estatuto das Pessoas com deficiência**. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho:** uma análise jurídica sob o enfoque histórico, filosófico e sociológico. São Paulo: LTr, 2011.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva em tempos de crise**. São Paulo: LTr, 2018.

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

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências**. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **A ONU e as pessoas com deficiência**, 2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 14 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. 1983. Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. Brasília: OIT, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ação Sindical sobre o Trabalho decente das pessoas com deficiência:** um panorama mundial. 2017. Disponível em: <http://www.ecidadania.org.br/media/Documento%20da%20pesquisa%20da%20OIT_%20OIT_v4.pdf>. Acesso em: 27 nov.2018

PLATÃO. **A República.** São Paulo: Nova Cultural, 2000. Coleção Os Pensadores.

REIS, Daniela Muradas. **Discriminação nas relações de trabalho e emprego**: reflexões sobre o diálogo das fontes nacionais e internacionais. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). **Trabalho e justiça social**: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. VIANA, Márcio Túlio; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). **Discriminação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

RIBEIRO, Thiago Helton. **O movimento político das pessoas com deficiência:** a mitigada representação democrática da maior das minorias no Brasil. Disponível em: <https://thiagohelton.jusbrasil.com.br/artigos/485939920/o-movimento-politico-das-pessoas-com-deficiencia-a-mitigada-representacao-democratica-da-maior-das-minorias-no-brasil>. Acesso em: 23 nov. 18

SOUZA CRUZ, Álvaro Ricardo. **O direito à** diferença – ações afirmativas como mecanismos de inclusão social das mulheres, negros, homossexuais e pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. **Livrem-nos da livre negociação:** aspectos subjetivos da reforma trabalhista. Belo Horizonte: RTM, 2018.

VIANA, Márcio Túlio. **Da greve ao boicote e outros pequenos estudos**. Belo Horizonte: RTM, 2017.

VIANA, Márcio Túlio. **As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência**. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/download/1320/1252>. Acesso em: 18 nov. 2018.