

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS**  
**ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS**  
**CURSO DE DIREITO**

**VICTÓRIA FÉLIX DE VERÇOSA**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DO**  
**MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**MANAUS – AM**

**2017**

**VICTÓRIA FÉLIX DE VERÇOSA**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DO  
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade do Estado do Amazonas como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo

MANAUS – AM

2017

Autoriza-se a reprodução do todo ou de partes desse trabalho desde que a fonte seja citada.

## FICHA CATALOGRÁFICA

V642i

Verçosa, Victória Félix de.

A inclusão da pessoa com deficiência através do meio ambiente do trabalho / Victória Félix de Verçosa. -- Manaus, 2017.

94fl. ; il. ; 29,7 cm.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade do Estado do Amazonas Escola Superior de Ciências Sociais, Curso Bacharelado em Direito, 2017.

Orientador: Sandro Nahmias Melo, Prof. Dr.

1. Pessoa com Deficiência. 2. Meio Ambiente do Trabalho. 3. Inclusão. 4. Acessibilidade. 5. Adequação. I. Melo, Sandro Nahmias. II. Universidade do Estado do Amazonas. III. Título.

CDU 349



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS  
ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE DIREITO  
TERMO DE APROVAÇÃO**

VICTÓRIA FÉLIX DE VERÇOSA

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA ATRAVÉS DO MEIO  
AMBIENTE DO TRABALHO.**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Direito, Escola Superior de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Amazonas, pela seguinte banca examinadora:



\_\_\_\_\_  
**Orientador (a): Dr. Sandro Nahmias Melo**



\_\_\_\_\_  
**Membro 2: MSc. Daniel Antônio de Aquino Neto**



\_\_\_\_\_  
**Membro 3: MSc. Adelson Silva dos Santos**

Manaus, 24 de Novembro de 2017.

*Às minhas avós, Maria do Carmo e Iolanda Verçosa (in memoriam),  
Que me aconchegaram em seus braços enquanto pequena  
E zelam por mim de onde estiverem.*

## AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Deus que me concedeu o dom da vida, e que sempre esteve comigo nos momentos de aflições e de alegrias.

À Virgem Santíssima, que com um amor filial cuida de mim e de minha família, e me conduz para mais perto de Nosso Senhor.

Ao meu orientador Sandro Nahmias Melo, cuja honra tive ao ser sua orientanda, por toda dedicação e inteligência proporcionada a mim, sem os quais este trabalho não se concluiria com tamanho zelo.

Ao querido professor Daniel Aquino, por tamanho fervor pela docência e pela profissão, pelo carinho recíproco e inteligência admirável.

Aos demais professores da Universidade e aos que tive ao longo da vida, pela contribuição com o amor que tenho pela docência.

À magnânima Universidade do Estado do Amazonas, Academia que me proporcionou grandes experiências e conhecimentos jurídicos.

À equipe de profissionais pertencentes ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região do gabinete da Desembargadora Dra. Eleonora Saunier, que me fizeram aumentar a admiração pelo Direito do Trabalho.

À minha amada mãe, Leila Tavares, meu amor maior, minha fortaleza, e base de todas as minhas vitórias, cujo apoio, dedicação e afeto são imensuráveis.

Ao meu pai, José Vitor Verçosa, que colocou em meu coração de forma singela a paixão pelos estudos, por todos os grandes e pequenos gestos diários de apoio.

À minha melhor amiga desde a época do Colégio Militar de Manaus, Ingra Barreto, minha irmã, que sempre me levou para os caminhos do Senhor, pelo incentivo, confiança e torcida em todas as jornadas da vida.

Aos meus queridos amigos de júri simulado, Ana Carolina Lucena e Felipe Chagas, que me proporcionaram uma das maiores experiências da minha vida. Vocês são grandes exemplos para mim, foi uma honra dividir a tribuna com pessoas tão incríveis.

Aos amigos da faculdade pela constante companhia nessa caminhada acadêmica, em especial meu amado amigo Maurício Bechman, pela paciência e conselhos valiosos, e pela ajuda em revisar com carinho e atenção essa monografia.

À Congregação Mariana da Imaculada Conceição e de Santo Afonso Maria de Ligório de Manaus, a todos os seus membros, em especial, as moças da seção do Mater Dolorosa, pelo carinho e conhecimentos adquiridos ao longo de nossas conversas, a amizade de vocês é um grande presente.

A todos aqueles que acreditaram e torceram por mim, meu imenso, obrigada.

*Oração e trabalho são os recursos mais  
Poderosos na criação moral do homem.  
A oração é o íntimo sublimar-se d'alma  
Pelo contacto com Deus.  
O trabalho é o inteirar, o desenvolver,  
O apurar das energias do corpo e do espírito,  
Mediante a ação contínua de cada um sobre si mesmo  
E sobre o mundo onde labutamos.  
(Ruy Barbosa)*

*A regra da igualdade não consiste senão em  
Aquinhoar desigualmente aos desiguais,  
Na medida em que se desigualam.  
Nesta desigualdade social, proporcionada à  
Desigualdade natural, é que se acha  
A verdadeira lei da igualdade.  
(Ruy Barbosa)*

*Ave Regina caelórum,  
Ave Dómina Angelórum,*

*Sálve rádix, sálve pórtá,  
Ex qua mundo lux est órta:*

*Gáude, Vírgo Gloriósa,  
Super ómnes speciósa:*

*Vále, o valde decóra,  
Et pro nóbis Christum exora.  
(Ave Regina Caelórum)*



## RESUMO

A pesquisa demonstra como o meio ambiente do trabalho influencia na inclusão da pessoa com deficiência e no seu acesso ao Direito do Trabalho de forma efetiva a fim de que seja garantida sua sadia qualidade de vida e permanência na atividade laboral. Por meio do método dedutivo da metodologia da pesquisa, analisa-se a proteção legal direcionada à pessoa com deficiência, através de um breve histórico, relacionando diplomas internacionais e nacionais. Vislumbra-se com mais detalhe a pessoa com deficiência em face da Lei nº 13.146/15 e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Além de serem traçadas as mudanças de terminologias usadas ao longo dos anos para determinar a pessoa com deficiência, apresenta-se também uma amplitude do conceito e as espécies de deficiência, bem como a importância do Direito do Trabalho. É efetuado, por conseguinte, o estudo sobre o meio ambiente do trabalho através de um esboço histórico, apresentando sua definição, seus princípios basilares e sua relação com a saúde para que, em comunhão com essa fomentem a inclusão. Em seguida, o texto aborda as medidas de acessibilidade e adequação do meio ambiente por meio, primeiramente, de um introito do meio ambiente do trabalho como ação afirmativa, posteriormente tratando da exemplificação das adaptações razoáveis, e dando destaque a alguns regulamentos previstos na ABNT NBR 9050. Ademais, evidencia-se a importância dos profissionais de saúde e segurança no processo de inclusão. Mais adiante, são relatados três casos de trabalhadores brasileiros e como ocorreu sua inserção no meio ambiente do trabalho, bem como realizada uma reflexão a respeito das garantias de acesso ao trabalho e da aplicação da lei de cotas. Após esse estudo, chega-se à conclusão que, de fato, o Direito do Trabalho assegura o direito a um meio ambiente do trabalho hígido e adaptado, no âmbito físico e psicológico, para que a pessoa com deficiência possa estabelecer uma relação de igualdade com as demais pessoas, e usufruir plenamente de uma inclusão social, ressaltando-se que as adaptações são o resultado da relação entre os colegas de trabalho, os profissionais de segurança e saúde, o empregador e a pessoa com deficiência. O meio ambiente do trabalho é um fator de inclusão que, em conjugação com a saúde, previdência, qualificação, e outros setores, pode efetivar a igualdade de direitos das pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Pessoa com Deficiência. Meio Ambiente do Trabalho. Inclusão. Acessibilidade. Adequação.

## ABSTRACT

The research demonstrates how the work environment influences the inclusion of the disabled person and their access to the Labor Law in an effective way so that their healthy quality of life and permanence in the work activity is guaranteed. Through the deductive method of the research methodology, the legal protection directed to the disabled person is analyzed, via a brief history, relating international and national documents. The person with disabilities is more closely identified with Act n° 13.146/15 and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. In addition to tracing the changes in terminology used over the years to determine the person with disability, there is also a breadth of concept and species of disability, as well as the importance of Labor Law. Therefore, the study on the environment of work is carried out through a historical foreshortening, presenting its definition, its basic principles and its relation with health so that, in communion with it, encourage inclusion. Next, the text addresses the measures of accessibility and adequacy of the environment as a consequence of, firstly, an introduction of the environment of work as affirmative action, later dealing with the exemplification of reasonable adaptations, and highlighting some regulations provided in ABNT NBR 9050. In addition, it is evident the importance of health and safety professionals in the inclusion process. Further, three cases of Brazilian workers are reported and how their insertion in the work environment occurred, as well as a reflection on the guarantees of access to work and the application of the quota act. After this study, it is concluded that, in fact, Labor Law ensures the right to a healthy and adapted working environment, in a physical and psychological context, so that the disabled person can establish a relationship of equality with the other people, and to take full advantage of social inclusion, emphasizing that adaptations are the result of the relationship between co-workers, health and safety professionals, the employer and the person with disabilities. The work environment is an inclusion factor that, in conjunction with health, social security, qualification, and other sectors, can effect the equality of the rights of people with disabilities.

**Keywords:** People with Disabilities. Work Environment. Inclusion. Accessibility. Adequacy.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA</b> .....	14
1.1. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA PROTEÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....	14
1.1.1. Breve Histórico .....	14
1.1.2. Crítica Terminológica .....	16
1.1.3. No Âmbito Internacional .....	19
1.1.4. A Constituição Federal de 1988 e as Leis Infraconstitucionais .....	22
1.2. MUDANÇA DE PARADIGMA: A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A LEI Nº 13.146/2015 .....	28
1.2.1. Os Modelos de Deficiência e a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência.....	28
1.2.2. Amplitude Conceitual à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência .....	34
1.2.3. Espécies de Deficiência.....	37
1.3. O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA VISÃO GERAL.....	39
<b>2. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO</b> .....	44
2.1. O MEIO AMBIENTE E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: CONTEÚDO HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DOUTRINÁRIA .....	44
2.1.1. Os Aspectos do Meio Ambiente .....	46
2.1.2. A Definição do Meio Ambiente do Trabalho.....	48
2.2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO.....	50
2.2.1. Princípio da Participação .....	52
2.2.2. Princípio da Informação .....	53
2.2.3. Princípio da Prevenção.....	55
2.2.4. Princípio da Precaução.....	56
<b>3. AS MEDIDAS DE ACESSIBILIDADE E ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA</b> .....	59
3.1 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO UMA AÇÃO AFIRMATIVA.....	59

3.2.	A ACESSIBILIDADE, AS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS E OS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E SAÚDE .....	62
3.2.1.	<b>Um pouco sobre a ABNT NBR 9050</b> .....	65
3.3.	BARREIRAS X ACESSIBILIDADE: ADEQUAÇÃO E INCLUSÃO .....	70
3.3.1.	<b>Ione e José: Nada de nós sem nós</b> .....	71
3.3.2.	<b>Márcia Patrícia: A adequação é do trabalho ao trabalhador</b> .....	73
3.3.3.	<b>Tarcísio Pacieelo: Comunicação, Interpretação e Inclusão</b> .....	75
3.4.	REFLEXÃO SOBRE AS GARANTIAS DO ACESSO AO TRABALHO E A APLICAÇÃO DA LEI DAS COTAS .....	76
	<b>CONCLUSÃO</b> .....	82
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	85

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta um estudo sobre o meio ambiente do trabalho como instrumento de inclusão e efetivação do Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência.

No ano de 2015, o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), constatou que 403,2 mil pessoas com deficiência estavam atuando no mercado de trabalho<sup>1</sup>, o que apresenta um aumento significativo de acesso das pessoas com deficiência ao Direito do Trabalho.

Todavia, é preciso destacar que nada adianta um número crescente de trabalhadores com deficiência, se não lhes forem garantido um ambiente de trabalho adequado para o desempenho de suas funções. Além disso, é importante demonstrar que a presença de um impedimento, físico ou intelectual, não é sinônimo de incapacidade, e por isso vale alertar que ainda que o número de pessoas com deficiências no mercado de trabalho esteja em ascensão, não se compara ao número daqueles que não estão. No Brasil, segundo o censo do IBGE, datado do ano de 2010, existem aproximadamente 45 milhões de pessoas com deficiência, equivalendo a 24% da população brasileira<sup>2</sup>.

O labor, em um caráter econômico, pode ser compreendido como a atividade que proporciona recursos financeiros para o sustento da pessoa, mas também, em um viés psicológico, pode ser visto como uma fonte de realização pessoal que proporciona o sentimento de identidade e união com outros indivíduos. São tais conceitos que elevam o Direito ao Trabalho a uma categoria de essencialidade.

“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”, é o que prevê o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A Constituição Federal estabelece em seu artigo 6º como direito social o Direito do Trabalho, concomitantemente com o artigo 5º, *caput*, que preconiza a igualdade entre todos perante a lei.

Com o objetivo de garantir esse direito a todos, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, em seu Capítulo VI, artigo 34 estabelece que “a pessoa

---

<sup>1</sup> Informações presentes no site Portal Brasil. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> Acesso em: 27 abr. 2017.

<sup>2</sup> Idem.

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” (grifo nosso).

Logo, sobre o meio ambiente do trabalho, ao ser elencado como fator determinante para a concretização do Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência, sendo imperativo criar e sustentar um ambiente hígido, e estando o meio ambiente constitucionalmente, nos termos do art. 225, *caput*, da CF/88, elevado a bem de uso comum e de necessária proteção pelo poder público e pela coletividade, faz-se necessário um aprofundamento acerca do tema.

Assim, através de um estudo dedutivo, por meio de pesquisa à legislação, doutrina e artigos, bem como casos e jurisprudência, estipula-se o objetivo de analisar e averiguar a relação entre a estrutura do meio ambiente do trabalho e sua influência no exercício do Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência.

O primeiro capítulo apresenta a evolução legislativa da proteção à pessoa com deficiência, por meio de um breve retrospecto histórico, que resultou em uma densa proteção legal no âmbito internacional e nacional. Também há a apresentação de uma crítica aos termos usados ao longo dos períodos da sociedade para identificar e conceituar a pessoa com deficiência, além do destaque sobre a importância do Direito ao Trabalho e um pequeno exórdio a respeito do meio ambiente do trabalho.

O segundo capítulo traz como foco o meio ambiente do trabalho, sua apresentação histórica e definição doutrinária. Aborda os destacados princípios que norteiam essa área jurídica, e fará a relação entre a sadia qualidade de vida com o meio ambiente do trabalho como um fator de inclusão da pessoa com deficiência.

Já o terceiro capítulo busca trazer a resposta ao que essa pesquisa se propôs, qual seja, as medidas de adequação do meio ambiente do trabalho que proporcionam a acessibilidade e o desempenho de um Direito do Trabalho efetivo. Diante disso, há um prelúdio que mostra que a atuação no meio ambiente do trabalho é uma ação afirmativa.

Por conseguinte, são exemplificadas as adaptações consideradas razoáveis, bem como o modo que a acessibilidade pode ser atingida, além da relevância dos profissionais de saúde e segurança no processo de inclusão. Com o fim de mostrar o viés prático das modificações em torno das adequações do meio, são apresentados alguns mandamentos trazidos pela ABNT NBR 9050 de 2015. Como desfecho, três casos de pessoas com deficiências no meio ambiente do trabalho de empresas brasileiras

são retratados, seguidos de uma reflexão consubstanciada nas garantias de acesso ao trabalho e jurisprudência que mostram a aplicação da lei de cotas.

## **1. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

### **1.1. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA PROTEÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

#### **1.1.1. Breve Histórico**

Ao longo da História, a pessoa com deficiência recebeu diversos tratamentos, desde a exclusão ou eliminação do convívio social, passando pelo período no qual era considerada um ser divino, até o momento em que a sociedade buscou tratá-la como um indivíduo carente de assistência social.

Conforme o trabalho realizado por Tisescu e Santos (2014, p. 1-17), os períodos da História a respeito da pessoa com deficiência podem ser compreendidos em quatro fases, não especificamente divididas, mas é possível verificar a predominância de uma por outra. Essas fases podem ser denominadas como: de eliminação, assistencialismo, integração e inclusão. A primeira fase é aquela que viu na pessoa com deficiência uma ameaça e procurava, por meio de políticas eugênicas, eliminá-la. Na fase de assistencialismo é possível averiguar um pequeno avanço, pois não se buscava sua exclusão da sociedade, ao menos não fisicamente. Nessa ocasião, as pessoas com deficiências eram isoladas em hospitais, institutos religiosos ou asilos para serem alvos de caridade pela não confiança no seu potencial de sustento advindo de seu próprio labor.

Adiante, Tisescu e Santos (2014, p. 1-17) descrevem as duas outras fases. Em relação à terceira fase, a sociedade começa a mudar seu modo de tratar a pessoa com deficiência, e reconhece a necessidade de sua integração. Ao mesmo tempo em que há uma grande mudança, nota-se que essa integração estava disfarçada não de uma adaptação da sociedade para receber a pessoa com deficiência, mas com o objetivo de curar a pessoa com deficiência para que ela se adaptasse ao meio social. Por fim, chega-se a fase da inclusão, originada no pós-guerra, que reconhece a pessoa com deficiência como um sujeito de direitos e deveres igualmente aos demais indivíduos da sociedade. Essas fases podem ser compreendidas com mais detalhes a seguir.



Na Antiguidade, como retrata Gugel (2007)<sup>3</sup>, em Roma, era permitido aos pais matar, pela prática do afogamento, as crianças que nasciam com deficiência. Em Esparta, por exemplo, uma cidade grega voltada para a arte da guerra, as crianças pertenciam ao Estado, se nascessem com deficiência eram eliminadas por um Conselho de Anciãos que as averiguavam fracas ou suficientes para sobreviver no campo de batalha (MELO, 2004, p.29). Na Idade Média, em contraposição, embora alguns indivíduos vissem o nascimento de pessoas com deficiência como um castigo divino, os supersticiosos as admiravam como bruxas ou feiticeiras (GUGEL, 2007). Era uma constante dicotomia, as pessoas com deficiências ora eram vistas como uma benção, ora como uma maldição.

Embora com certa discriminação, foi nas cidades gregas que surgiram as primeiras leis voltadas para a assistência dos feridos de guerra, habilitação e reabilitação das pessoas com deficiências. Conforme Alves (1992 *apud* MELO, 2004, p.31):

A dupla determinação de Aristóteles em impor que fosse dado trabalho aos ‘deficientes’ capazes de trabalhar e ‘óbulos’ para quem não pudesse exercer atividades, já refletia uma correta política nas atitudes sociais de integração e aproveitamento, e mesmo de assistência às ‘pessoas portadoras de deficiências físicas’. Assim os ‘deficientes’ capazes deviam trabalhar e os outros seriam beneficiários da assistência estatal em virtude da contingência da vida social que os impedia de obter ganhos provindos de seu próprio trabalho.

Na Idade Moderna, com a Revolução Industrial nos séculos XVIII e XIX, as péssimas condições de trabalho atreladas à extensa jornada foram fatores essenciais para um maior número de pessoas com deficiência. “Neste período de epidemias generalizadas, habitações fétidas, trabalho infantil e de mulheres, mortes e acidentes cresceram em proporções alarmantes” (MELO, 2004, p. 34). Fonseca (2005, p.74) também afirma:

O despertar da atenção para a questão da habilitação e da reabilitação das pessoas com deficiência para o trabalho aguçou-se a partir da Revolução Industrial, quando guerras, epidemias e anomalias genéticas deixaram de representar as causas únicas das deficiências; o trabalho em condições precárias, ao ocasionar acidentes mutiladores e doenças profissionais, centralizou a preocupação para a questão das pessoas com deficiência, sendo necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de

---

<sup>3</sup> Maria Aparecida Gugel é procuradora do Ministério Público do Trabalho, e dentre trabalhos e livros jurídicos a respeito da pessoa com deficiência, publicou um artigo no sítio eletrônico da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência (Ampid), cujo tema é referente à pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade, que tem por objetivo apresentar um esboço histórico da pessoa com deficiência ao longo da civilização. Disponível em: <[http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php#autor](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#autor)> Acesso em: 14 set. 2017.

seguridade social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento da saúde, bem como de reabilitação dos acidentados.

Mas foi a ocorrência das duas grandes guerras mundiais que contribuiu para o aumento significativo de deficiências causadas por mutilações, se iniciando a busca por uma inclusão mais efetiva no convívio social e no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Mazzilli (2001, p.2) então informa que a comunidade internacional passou a se preocupar com os feridos de guerra, civis e militares, depois da II Grande Guerra Mundial, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) buscou reabilitar as pessoas que se tornaram deficientes em decorrência do conflito.

### 1.1.2. Crítica Terminológica

A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntariamente ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às pessoas com deficiência (SASSAKI, 2002, p.1).

Ao longo dos anos, as expressões utilizadas para se referir às pessoas que detinham algum impedimento físico, intelectual, mental ou sensorial, tomaram formas diferentes. Como observado acima por Romeu Sasaki, a linguagem pode expressar o respeito ou a discriminação pelas pessoas com deficiência, e por isso, torna-se necessário averiguar essa questão terminológica.

Laraia (2009, p.32-33) afirma que os termos utilizados para denominar as pessoas com deficiência evoluíram cercados por críticas, pois muitos deles enfatizavam a discriminação ou tentavam substantivar a deficiência. Destaca ainda a utilização de várias expressões para designar as pessoas com deficiência, tais como *aleijado, cego, defeituoso, deficiente, descapacitado, desvalido, excepcional, impedido, incapacitado, indivíduo de capacidade limitada, inválido, manco, minorado, minusválido, pessoa deficiente, retardado, surdo-mudo* e outras.

Como afirma Luiz Alberto David Araújo (2011, p.15) alguns termos dão ênfase à incapacidade, outros à deficiência, quando não usam do eufemismo para suavizar as palavras, e por consequência, não chegam a tratar da própria deficiência. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2005, p.289) nesse sentido aduz: “todas elas demonstram uma transformação de tratamento que vai da invalidez e incapacidade à tentativa de nominar a característica peculiar da pessoa, sem estigmatizá-la”.

Dentre os termos existentes, é válido abordar com maior detalhe alguns, como: “excepcional”, “deficiente”, “pessoas com necessidades especiais”, “pessoas portadoras de deficiência” e “pessoas com deficiência”.

Ao buscar a palavra *excepcional* no dicionário<sup>4</sup>, é possível apreender diversos significados, dentre eles, tem-se como um adjetivo referente a uma pessoa acima da média, de inteligência excepcional. De maneira oposta, refere-se também a uma pessoa que não se encontra dentro dos padrões considerados “normais”, alguém que precisa de auxílio especial, ora usado para denominar aqueles que possuem uma inteligência abaixo da média ou alguma deficiência mental.

A expressão *excepcional* foi utilizada na Emenda Constitucional de 1969, e traz usualmente a ideia ligada à pessoa com deficiência mental. David Araujo (2011, p.15) observa que o uso do termo é desaconselhável, não somente pelo fato de ser normalmente usado como um adjetivo negativo, mas também porque o termo *excepcional* não tem aceitação para abarcar as pessoas com deficiência física ou deficiência de metabolismo, por exemplo. Ou seja, designar pessoas com deficiência como *excepcional* não condiz com a realidade. Afinal, estranho seria denominar uma pessoa com deficiência crônica renal de *excepcional*.

Quanto a utilizar o termo *deficiente*, verifica-se que ele mostra diretamente o objeto do estudo, no caso, a deficiência da pessoa (ARAUJO, 2011, p.15). No dicionário<sup>5</sup>, *deficiente* significa aquele ou aquilo que é insuficiente, que possui alguma falha, erro, falta ou expressa algum tipo de deficiência. Como exemplo, na frase: o cachorro está deficiente de vitamina, a palavra *deficiente* está empregada como *insuficiente* ou *falta*. Mesmo sem o intuito de ofender, discriminar ou diminuir alguém, intitular uma pessoa de *deficiente* é “substantivar o que talvez pudesse ser considerado como adjetivo indesejável [...]” (MELO, 2004, p.39). As pessoas devem ser conhecidas, não pelo impedimento que possuem, mas pelo que são como pessoas.

O termo *pessoas com necessidades especiais* recebe críticas por ser muito amplo, podendo abarcar não somente as pessoas com deficiências, mas outras categorias

---

<sup>4</sup> A pesquisa do termo *excepcional* foi realizada no sítio eletrônico *dicionário online de português*. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/excepcional/>> Acesso em: 03 out. 2017.

<sup>5</sup> O significado da palavra *deficiente* está em acordo com o sítio eletrônico *dicionário online de português*. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/pesquisa.php?q=deficientes>> Acesso em: 03 out. 2017.

como, gestantes, idosos ou todos aqueles que precisam de um tratamento diferenciado. Ademais, toda pessoa pode, ainda que de maneira temporária, apresentar uma necessidade especial, sem que necessite da proteção do ordenamento jurídico (LARAIA, 2009, p. 34). Como se observa, a expressão é genérica e não abarca necessariamente as pessoas com deficiência, o que de certa forma dificulta a inclusão dessas.

Por meio da Constituição de 1988, através do Movimento Internacional de Pessoas com Deficiência, foi incorporada no direito pátrio a expressão *pessoa portadora de deficiência*<sup>6</sup>, utilizada também em várias leis ordinárias. Para David Araujo (2011, p.15), a expressão “tem o condão de diminuir o estigma da deficiência, ressaltando o conceito de pessoa; é mais leve, mais elegante, e diminui a situação de desvantagem que caracteriza esse grupo de indivíduos”. Discordando desse posicionamento, Fonseca (2005, p.289) informa que “[...] se abandona a expressão ‘pessoa portadora de deficiência’ com uma concordância em nível internacional, visto que as deficiências não se portam, estão com a pessoa ou na pessoa”. Romeu Sasaki (2002, p.16) de forma brilhante aduz: “Tanto o verbo ‘portar’ como o substantivo ou adjetivo ‘portadora’ não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que uma certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena”. Assim, dizer que alguém porta uma deficiência dá a falsa ideia de que a pessoa carrega algo que pode ser deixado a qualquer momento, por isso não é adequada.

O termo atualmente considerado mais apropriado é *pessoa com deficiência*, que foi consagrado no ordenamento jurídico pátrio através da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Essa convenção foi elevada à categoria de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, §3º da Constituição Federal, por meio do Decreto Legislativo nº 186 e do Decreto de Promulgação nº 6.949/2009. Além disso, a Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, também utiliza do termo *pessoa com deficiência* de maneira uniforme ao longo do seu texto.

Não somente por isso, este trabalho acadêmico considera o termo apropriado, mas também, porque essa é a expressão que a maior parte, senão todas as pessoas com

---

<sup>6</sup> É importante salientar que a presente pesquisa não adere ao uso das palavras *portador de deficiência*, mas muitas vezes a expressão será utilizada quando citar diretamente trechos de livros e de diplomas legais, tais como convenções, a Constituição Federal de 1988 e algumas normas infraconstitucionais.

deficiências querem ser chamadas. Assim, mostra Sasaki (2002, p.15) ao comentar que, no ano de 2000, em Recife, em um evento organizado por pessoas com deficiência, elas conclamaram o público a utilizar esse termo. Laraia (2009, p. 35-36) preleciona que “esse termo é o mais adequado, pois não esconde a limitação existente e ao mesmo tempo não a associa a algo que a pessoa carrega ou porta, dando a impressão que a deficiência a ele não pertence”.

Luiz David Araujo (2011, p.20) assevera que a deficiência está diretamente relacionada com o grau de inclusão social e não somente com a constatação de um impedimento. Com uma grande percepção afirma:

O que define a pessoa com deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a inclusão social é quem definirá quem é ou não é pessoa com deficiência.

Não é somente o impedimento que um indivíduo possui que o torna uma pessoa com deficiência, mas também o meio social que não está preparado para recebê-lo, seja pela ausência de transportes adequados, calçadas urbanamente bem construídas, e/ou falta de prédios públicos e privados com elevador e banheiros de acessibilidade. Por inúmeros motivos, não são as deficiências que devem vir antes do indivíduo, mas o reconhecimento de que ele é um ser humano com direitos e deveres, e diferenças inerentes a qualquer um.

“Há o reconhecimento de que a deficiência não é algo inerente à pessoa, mas sim um defeito da sociedade, que não se encontra adequadamente preparada para propiciar a inclusão plena e efetiva de todas as pessoas, de toda a diversidade humana” (MAIA; ARAUJO, 2014, p.10).

### **1.1.3. No Âmbito Internacional**

No ano de 1925, a Organização Mundial do Trabalho – OIT adotou a Recomendação nº 22, que contém disposições relacionadas à reabilitação profissional dos trabalhadores com deficiência e indenização por acidentes de trabalho (MELO, 2004, p. 37). Mais tarde, com o objetivo de garantir os direitos fundamentais a todos os indivíduos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 10 de dezembro de 1948, consagrou um conjunto de direitos que contemplaram como núcleo fundamental

o princípio da dignidade humana, essencial para a integração da pessoa com deficiência.

Por tal diploma não possuir um valor de obrigatoriedade para os Estados, somado à necessidade de uma política mais direta, não somente para os sobreviventes das guerras, mas também para outros civis que detinham uma limitação, no ano de 1955, a Recomendação nº 99 da OIT, com o objetivo de aumentar a oportunidade de emprego das pessoas com deficiência, tratou da adaptação e reabilitação profissional (MELO, 2004, p.38). A recomendação propõe uma relação entre orientação médica, psicológica, social e educacional, com a formação profissional, e possível colocação no meio ambiente de trabalho, assim como posterior acompanhamento da pessoa com deficiência, a fim de que o trabalhador tenha a possibilidade de demonstrar e desenvolver, com qualidade, seu trabalho, e possua chances maiores de obter um emprego, ao mesmo tempo em que seria um combate à discriminação da pessoa com deficiência quanto à sua capacidade de adquirir uma formação e uma atividade remunerada.

A Recomendação nº 99 foi o documento pioneiro da OIT a definir pessoa com deficiência, conforme item 1, 'b', como sendo “um indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado são substancialmente reduzidas devido a uma diminuição das capacidades físicas e mentais”.

Em 20 de dezembro de 1971, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU, por meio da Resolução 2856, proclamou os Direitos das Pessoas com Deficiência Intelectual, que visavam assegurar de forma ampla as capacidades e aptidões da pessoa com deficiência mental e promover a sua integração na sociedade, afirmando a igualdade em direitos com as demais pessoas.

Mais adiante, em 1975, por meio da Resolução 3.447, a ONU aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, com o objetivo de prevenir deficiências físicas e mentais e prestar assistências às pessoas com deficiência, integrando-as na sociedade. Logo em seu art. 1º, quanto ao termo “pessoas deficientes” estabeleceu-se seu conceito: “refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”. A declaração tinha o objetivo de assegurar vários direitos, dentre eles, o de

respeito à sua dignidade humana, conseqüentemente, igualando seus direitos civis e políticos aos dos demais indivíduos.

Visando, em primeiro lugar, averiguar as causas da morte, bem como situações de pacientes hospitalizados, consultas de ambulatório e a morbidade, por mais de um século a Organização Mundial da Saúde - OMS passou a estruturar a Classificação Internacional de Doenças, Incapacidades e Desvantagens, que foi publicada em 1980 (DI NUBILLA; BUCHALLA, 2008, p.3).

Desta forma, deficiência passou a ser definida como “qualquer perda ou anomalia (temporária ou permanente) das estruturas e funções psicológica, fisiológica ou anatômica”. Incapacidade seria “limitação da pessoa no desenvolvimento de uma atividade de acordo com os parâmetros considerados normais”. E desvantagem estaria atrelada à interação da pessoa com o meio ambiente, definida como “limitação ou impedimento que atinja uma condição social normal” (MÂNGIA; MURAMOTO; LANCMAN, 2008, p. 4). Esse modelo denominado linear foi considerado incorreto, porque segundo D’AVANZO (2000 *apud* MÂNGIA; MURAMOTO; LANCMAN, 2008, p. 5), atrela ao indivíduo a causa do problema sem levar em conta o papel do meio ambiente na percepção da incapacidade e desvantagem, uma vez que “uma deficiência no funcionamento não produz necessariamente incapacidade ou obstáculo para a vida ativa”.

Por meio da Resolução nº 31/123, a ONU proclamou em 1981 o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, com o tema “Plena Participação e Igualdade”.

Em 20 de junho de 1983, a OIT expediu a Convenção nº 159, denominada Convenção sobre a Readaptação Profissional e o Emprego dos Deficientes, que em seu art. 1º definiu “pessoa deficiente” como:

Todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Tal diploma busca alcançar a readaptação profissional da pessoa com deficiência para que seja possível obter e conservar um emprego, progredir profissionalmente e facilitar a sua inserção ou reinserção na sociedade (art. 1, item 2).

Para cumprir essa finalidade, coube aos membros a responsabilidade de formular, executar e rever periodicamente uma política nacional (art. 2º). Ademais, conforme o art. 8º da referida convenção: “adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes”. A convenção também traz em seu art. 4º que o princípio norteador da conquista de seus objetivos pauta-se no princípio da igualdade de oportunidade entre trabalhadores com deficiência e os que não a possuía.

Melo (2004, p. 92) diz que o termo “reabilitação profissional” proporciona uma falsa ideia de tratar apenas aquelas pessoas que adquiriram a deficiência depois de inseridas no mercado de trabalho. No entanto, de acordo com seu posicionamento, inclusive, essa impressão é logo esclarecida, uma vez que o art. 9º da convenção mostra que aos membros é necessário:

[...]esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

Assim, resta de forma clara que a readaptação deverá atingir as pessoas com deficiência congênitas ou adquiridas antes da inserção no mercado de trabalho.

No mesmo ano de 1983, a OIT estipulou, por meio da Recomendação nº 168, a reabilitação profissional em áreas rurais, bem como as contribuições de empregadores, empregados e das pessoas com deficiência na produção de políticas específicas.

#### **1.1.4. A Constituição Federal de 1988 e as Leis Infraconstitucionais**

No âmbito nacional, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as garantias fundamentais do ser humano passaram a ser tuteladas. Assim, valores sociais e democráticos com o objetivo de formar um Estado mais justo e igualitário foram contemplados e, de maneira sucessiva, as normas de proteção à pessoa com deficiência surgiram de forma mais abrangente.

Nesse sentido, a Carta Maior instituiu o direito à igualdade, que é visto por muitos doutrinadores, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Sandro Nahmias Melo, Luiz



Alberto David Araújo, dentre outros, como o alicerce de todos os direitos garantidos à pessoa com deficiência. Com maestria aduz David Araujo (2011, p.50):

O direito à igualdade surge como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas com deficiência. Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade. Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas com deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade.

O art. 1º da Constituição Republicana traz à lume que os fundamentos da República Federativa do Brasil são a soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como pluralismo político, restando evidente que a aplicação da Carta Magna e das demais leis quanto à pessoa com deficiência devem refletir a democracia dessas leis desde a origem até os seus efeitos (FONSECA, 2005, p.261), tendo como destinatários tanto o legislador como os aplicadores da lei.

O art. 3º da CF/88 baniu todas as formas de discriminação, incluindo-se aquelas contra as pessoas com deficiência, quando dispõe em seu inciso IV:

Art.3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:  
[...]  
IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Como elenca Ricardo Tadeu (2005, p.262), no art. 3º, a Constituição Federal traça a “base das ações afirmativas públicas e privadas” de modo que cabe ao Estado e à sociedade de maneira ativa buscar coibir ou punir condutas contrárias, causadoras de desigualdades econômicas, políticas e sociais.

No que tange à igualdade já anteriormente citada, interessante ressaltar que esse direito de igualdade se subdivide em isonomia formal e isonomia material, como nos ensina com brilhantismo José Afonso da Silva (2014, p.216 -217):

Nossas constituições, desde o Império, inscreveram o princípio da *igualdade*, como *igualdade perante a lei*, enunciando que, na sua literalidade, se confunde com a mera *isonomia formal*, no sentido de que a lei e sua aplicação tratam a todos igualmente, sem levar em conta as distinções de grupos. A compreensão do dispositivo vigente, nos termos do art. 5º, *caput*, não deve ser assim tão estreita. O intérprete há que aferi-lo com outras normas constitucionais, conforme apontamos supra e, especialmente, com as exigências da justiça social, objetivo da ordem econômica e da ordem social. Considerá-lo-emos como isonomia formal para diferenciá-lo da *isonomia material*, traduzido no art. 7º, XXX e XXXI [...] (*grifos do autor*).

Nesses termos, pode-se compreender que a igualdade formal é definida como aquela que não faz distinção alguma entre as pessoas que se encontram em igualdades de condições. Enquanto que a igualdade material, também denominada substancial, é aquela que concede um tratamento jurídico diferenciado a uma pessoa, em decorrência de uma desvantagem ou desigualdade fática. Com linear pensamento aduz Luiz David Araujo (2011, p.50):

A igualdade, desta forma, deve ser a regra mestra de aplicação de todo o entendimento do direito à inclusão das pessoas com deficiência. A igualdade formal deve ser quebrada diante de situações que, logicamente, autorizam tal ruptura. Assim, é razoável entender-se que a pessoa com deficiência tem, pela sua própria condição, direito à quebra da igualdade, em situações das quais participe com pessoas sem deficiência.

Tal igualdade está prevista no *caput* do art. 5º da CF/88:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade [...].

Quanto às normas referentes à proteção do trabalho da pessoa com deficiência, o art. 7º, XXXI da Constituição Republicana proíbe qualquer discriminação concernente a salário e critérios de admissão da pessoa com deficiência como trabalhador. De uma maneira mais voltada a essa inclusão, o art. 37, VIII, da CF/88 determina que a “lei reservará percentual de cargos e emprego público para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”, implementando a igualdade substancial da pessoa com deficiência com relação ao direito de acesso aos concursos públicos.

A reabilitação e habilitação da pessoa com deficiência estão previstas no art. 203, IV, da Constituição Brasileira:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:  
[...]  
IV- a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

No mesmo artigo há a previsão de concessão de um salário mínimo de benefício mensal às pessoas com deficiência que não possuam meios de prover sua subsistência ou tê-la provida pela sua família. A assistência social, como o *caput* do art. 203 determina, prevê que tais benefícios podem ter como fontes normas gerais estabelecidas pela esfera federal e executadas por programas nas esferas estaduais e municipais, como advindo da participação da população através de organizações representativas (SILVA,

2014, p.850), mostrando diretrizes de uma dinâmica social e evidenciando que a inclusão e proteção da pessoa com deficiência não está somente no alcance do Estado, mas da sociedade como um todo.

Outros direitos básicos destinados especificamente à pessoa com deficiência: criação de programa de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência, integração social do adolescente e do jovem nestas condições, através do treinamento para o trabalho e convivência, facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos por meio da eliminação de obstáculos arquitetônicos e de formas de discriminação, conforme art. 227, §1º, II da CF/88.

Além do importante caráter da acessibilidade necessária para a prática dos demais direitos, no que tange à adaptação de logradouros, dos edifícios de uso público, dos veículos de transporte coletivo, nos termos do art. 227, §2º e art. 244 da Carta Maior.

No âmbito das leis infraconstitucionais, a proteção da pessoa com deficiência a partir da Constituição recebeu tratamentos de diversas leis, cujas mais importantes serão aqui citadas.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, apresentou normas gerais de apoio às pessoas com deficiência, sua integração social e instituiu a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência<sup>7</sup> – Corde, que foi transformada na Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. A lei também fez a previsão da tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes e dando outras providências.

Ela foi considerada um grande avanço legislativo ao abordar em destaque a participação do Ministério Público como defensor natural dos direitos das pessoas com deficiência, nas searas administrativas, através do inquérito civil, e também judicialmente por meio das Ações Cíveis Públicas. Além de preconizar em seu art. 2º:

Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à

---

<sup>7</sup> Reforça-se que a expressão utilizada está em conformidade com o texto legal.

infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

No entanto, como já informado, a lei estabeleceu normas gerais, deixando de tratar de questões importantes como quais pessoas seriam abarcadas pelo termo “pessoas com deficiência”, sua definição, classificações, além de não prever um modo efetivo de colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, questão essa que foi sanada com a publicação do Decreto nº 3.298/99.

O Decreto nº 3.298/99 teve por objetivo regulamentar a Lei nº 7.853/99 e dispor sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Definiu em seu art. 3º o conceito de deficiência, descrevendo os tipos de categorias existentes: deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, sendo essa a associação de duas ou mais anteriores. Sobre a deficiência:

Art.3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I- deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Sobre o acesso ao trabalho, o decreto estabeleceu formas de inserção ao mercado de trabalho classificados em colocação competitiva, colocação seletiva e incentivo ao trabalho por conta própria<sup>8</sup> (art. 35, Decreto nº 3.298/99). Além de tornar obrigatório, conforme seu art. 36, o preenchimento de cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou pessoas com deficiências habilitadas, aplicando-se o percentual de 2% para as empresas com 100 a 200 empregados, 3% de 201 a 500 empregados, 4% de 501 a 1000 empregados, e 5% para as empresas com mais de 1000 empregados. Destaca-se que foi a Lei nº 8.213/91, em sua subseção sobre habilitação e reabilitação profissional, que instituiu essa política de inclusão laboral em seu art. 93, sendo regulamentado apenas oito anos depois pelo decreto federal anteriormente citado.

Seguindo a ordem cronológica de evolução legislativa, no ano de 1990, sobre a questão da função e emprego da pessoa com deficiência, a Lei nº 8.112/90, no art. 5º, §2º, dispôs que:

---

<sup>8</sup> Conforme o art. 35 do Decreto nº 3.298, a *colocação competitiva* é definida como um processo de contratação regular que independe de procedimentos específicos para sua realização, enquanto que a *colocação seletiva* configura-se, de forma oposta, como um processo de contratação que depende de procedimentos de concretização, e a *promoção do trabalho por conta própria* é um incentivo ao trabalho autônomo, cooperativo ou em regime de economia familiar.

Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Adiante, a Lei nº 8.112/91 também dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e institui cotas para as empresas com mais de cem empregados, garantindo certo avanço na empregabilidade. No mesmo ano, a Lei nº 8.160 foi sancionada com o objetivo de tornar obrigatória, nos termos de seu art. 1º, a colocação de símbolo que permita a identificação de pessoas com deficiência auditiva.

A Lei nº 8.742/1993, alterada pela Lei nº 12.470/2011, estipulou a continuidade do pagamento do Benefício da Prestação Continuada suspenso por ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, caso a relação trabalhista viesse a ser extinta. No ano de 1994, a Lei nº 8.899 instituiu passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual. Por meio da Lei nº 8.989/95 foi decretada a isenção do imposto de produtos importados (IPI) na aquisição de automóveis por pessoas com deficiência.

O direito à prioridade de atendimento e acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida foi estipulado pelas Leis Federais nº 10.048/2000 e 10.098/2000.

Em 2002, a Lei nº 10.436 tratou sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras. E em 2005, através da Lei nº 11.126, foi instituído o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambiente de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

Em julho de 2008 pelo Decreto Lei nº 186, a Convenção sobre Direito das Pessoas com Deficiência da ONU foi aprovada, e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, como emenda constitucional. Dispondo em seu art. 1º a definição de pessoa com deficiência como sendo “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

E somente em 2015, a Lei nº 13.146 instituiu a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência, denominada como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que mais adiante será abordado.

Como demonstrado, há um arcabouço jurídico, não somente internacional, mas também nacional que de várias maneiras aborda os direitos básicos para a inclusão da pessoa com deficiência seja no meio social, seja no meio ambiente do trabalho. No entanto, fica o questionamento se essas leis são efetivadas, principalmente com o surgimento do Estatuto da Pessoa com Deficiência que, de certa forma, compilou, em um documento, esse emaranhado de normas.

## **1.2. MUDANÇA DE PARADIGMA: A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A LEI Nº 13.146/2015**

### **1.2.1. Os Modelos de Deficiência e a Convenção sobre o Direito das Pessoas com Deficiência**

As evoluções das leis internacionais e do ordenamento jurídico brasileiro buscaram, durante os diversos períodos históricos, a instituição na sociedade de uma proteção cada vez maior às pessoas com deficiência. Tanto é verdade que os próprios termos utilizados para designar as pessoas dotadas de algum impedimento foram modificados com a mudança de compreensão histórico-cultural. No entanto, mesmo com algumas definições legais, pouco se viu ao longo dos itens anteriores sobre os critérios adotados para definir a pessoa com deficiência. Trata-se de uma tarefa complexa, mas importante, pois é a partir dessa definição que é possível evidenciar aqueles que necessitam de proteção e, por conseguinte, obtenção de maior inclusão social.

Como um alerta a despeito da especificação de deficiências, seguem as palavras do doutrinador Sandro Nahmias Melo (2004, p.46):

As hipóteses que podem apresentar no plano concreto do nosso cotidiano são muito mais férteis que a criatividade dos legisladores e doutrinadores. Por isso entendemos que o conceito de pessoa portadora de deficiência deve ser, com base em critérios razoáveis e sensatos, o mais amplo possível. Centrado, não apenas nas eventuais limitações físicas, mentais ou sensoriais, mas também, nas limitações sociais.

Conforme Maria Ivone Fortunato Laraia (2009, 37-38), Debora Diniz (2007, 22-23) e o sítio eletrônico sobre a Estratégia para a Redução da Pobreza de sigla inglesa PRS<sup>9</sup> as percepções e debates a respeito da deficiência, em níveis internacionais, são agrupados em quatro modelos: o Modelo Caritativo, o Modelo baseado em Direitos, o Modelo Médico e o Modelo Social.

O Modelo Caritativo relembra a fase remota de integração, vendo na pessoa com deficiência um ser humano dotado de cuidados e necessitado de caridade. Nesse caso, a deficiência está relacionada a um déficit, no qual a pessoa é vítima de sua incapacidade, dependendo de serviços e instituições especiais para uma boa qualidade de vida.

O Modelo baseado em Direitos é aquele que vê a sociedade como protagonista da criação de barreiras para as pessoas com deficiência, por isso afirma que a legislação e as políticas públicas são os meios necessários para a efetivação dos direitos humanos básicos inerentes a todos os indivíduos, tais como direito à saúde, educação e emprego. Os elementos fundamentais desse modelo são o empoderamento e a responsabilidade. Empoderamento quanto à participação ativa das pessoas com deficiência e responsabilidade atrelado ao dever das instituições públicas de implementar direitos.

O Modelo Médico é aquele que busca “normalizar” a pessoa com deficiência, pois se baseia na premissa de que ela possui problemas físicos que precisam ser medicados até o encontro de uma cura. Ou seja, é a pessoa com deficiência que precisa ser mudada e não a sociedade. Diniz (2007, p.15) retrata que para esse modelo, a deficiência é consequência natural de uma lesão sofrida pelo corpo, e por isso, em âmbito individual, deve ser objeto de cuidados médicos. Foi com base nisso, que no ano de 1980 surgiu, por meio da Organização Mundial da Saúde (OMS), a Classificação Internacional de Doenças, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), que tinha por objetivo a sistematização da linguagem biomédica referente a lesões e deficiências. Para Diniz (2007, p.42):

---

<sup>9</sup> A título de curiosidade PRS é uma sigla inglesa para denominar Documento de Estratégia para a Redução da Pobreza, conceito esse inicialmente desenvolvido pelo Banco Mundial e pelo Fundo Monetário Internacional (FMI) no ano de 1999. O objetivo é que países em desenvolvimento e que porventura estejam endividados possam desenvolver um plano nacional para reduzir a pobreza e melhorar as condições de vida de seus cidadãos. É um plano normalmente financiado pelo próprio país ou por instituições internacionais doadoras. Para o PRS a deficiência é causa e, de certa forma, consequência da pobreza, por isso tratam da questão da inclusão. E ao tratar da deficiência, abordam seus modelos e definição, conforme a Organização Mundial da Saúde, dentre outros temas relevantes. Disponível em: <<http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/6-deficiencia/61-o-que-e-deficiencia/611-os-quatro-modelos.html>> Acesso em: 16 ago. 2017.

O vocabulário proposto pela OMS representava um retrocesso para as conquistas do modelo social: a deficiência seria um resultado de uma lesão no corpo de um indivíduo considerado anormal. Conceitos tidos como perniciosos para a descrição da deficiência, como o de anormalidade, voltaram ao centro dos debates. A ICDH<sup>10</sup> representou um revigoramento do modelo médico no debate sobre deficiência.

O Modelo Social, que estava no seu auge político e acadêmico quando a OMS publicou a CIDID, estipula que a deficiência é um resultado da estruturação da sociedade, e por isso as pessoas com deficiência sofrem discriminação e dificuldades de participação no que tange à sua atitude por medo do futuro, a um meio constituído, em grande maioria, de inacessibilidade física e discriminação institucional, quando, ainda que indiretamente, são excluídas de certos direitos, tais como ter filhos.

Com base nesse modelo é possível compreender, por exemplo, que a segregação de um indivíduo que contraiu poliomielite na infância não deve ser buscada nas sequelas da doença, mas nas barreiras sociais que dificultavam ou impediam sua locomoção. “Sua dificuldade de locomoção não deveria ser entendida como uma tragédia pessoal fruto de loteria da natureza, mas como um ato de discriminação permanente contra um grupo de pessoas com expressões corporais diversas” (DINIZ, 2007, p. 19).

Em decorrência do ressurgimento do modelo médico, os teóricos do modelo social realizaram duras críticas à Classificação Internacional de Doenças, Incapacidades e Desvantagens, o que culminou na revisão desse texto que teve início em 1990 e terminou com a divulgação da Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF) no ano de 2001. A CIF baseia-se nos dois modelos, médico e social, transfigurado no denominado modelo biopsicossocial cujo objetivo é atrelar as várias dimensões da saúde (biológica, individual e social).

Enquanto o modelo médico baseava a deficiência em uma disfunção do corpo, cuja incapacidade seria a consequência do mau desempenho da estrutura orgânica, o modelo social, em contraponto, defendia que contextos culturais e sociais eram as causas da deficiência e incapacidade (SAMPAIO; LUZ, 2009, p.2). O novo modelo biopsicossocial instituído pela CIF fundamenta que “a funcionalidade e a incapacidade humanas são concebidas como uma interação dinâmica entre as condições de saúde

---

<sup>10</sup> ICDH é a sigla em inglês para a Classificação Internacional de Doenças, Incapacidades e Desvantagens.



(doença, trauma, lesões, distúrbios) e os fatores contextuais (incluindo fatores pessoais e ambientais)” (SAMPAIO; LUZ, 2009, p.2). Diniz (2007, p. 53) assim defende:

Deficiência passou a ser um fenômeno de múltiplas causalidades, o qual, apesar de ainda se encontrar no universo biomédico, se expandiu para outros domínios, como proposto pelo modelo social. Esse encontro entre as diferentes perspectivas mostrou que o modelo médico não era suficiente para entender a experiência da deficiência. A contribuição do modelo social à CIF foi notável. Mas, por outro, a discussão provocada pelo modelo biopsicossocial também abalou alguns dos pilares do modelo social, como a hipótese de que o corpo e suas variações eram expressões neutras da diversidade humana.

Conforme Farias e Buchalla (2005, p.4) a CIF apresenta um novo paradigma a respeito do que se entende por deficiência e incapacidade, ambas não sendo consequências restritas das situações de saúde e doença, mas determinadas pela dinâmica do meio ambiente físico e social, pelas percepções dos demais indivíduos do que seria a deficiência, e pela legislação e disponibilidade de serviços.

A CIF é dividida em duas áreas, a primeira refere-se à funcionalidade e à incapacidade, que se compõe em: funções e estruturas do corpo e atividades de participação (BEGALLI, 2012, p. 61). As funções do corpo são baseadas nas fisiológicas e psicológicas, e as estruturas do corpo referem-se às partes anatômicas. Quanto às atividades e participação, elas se consubstanciam na relação do indivíduo com suas atividades pessoais e sociais. As limitações dessas atividades relacionam-se a todas as dificuldades que o indivíduo teria ao desempenhar um determinado exercício no âmbito social.

A segunda parte da CIF introduz os fatores contextuais que se subdividem em fatores ambientais e pessoais. Os fatores ambientais fundamentam-se no ambiente físico, social e de atitudes, nos quais as pessoas vivem. “Eles representam o estilo de vida das pessoas e o meio social em que vivem, pois estes podem ter um impacto bom ou ruim sobre a saúde e os estados relacionados com a saúde dos indivíduos [...]” (BEGALLI, 2012, p.62). Os fatores pessoais não são exemplificados em decorrência das variações culturais e sociais atreladas a eles.

Todas essas definições juntamente a CID-10 têm por objetivo estabelecer uma linguagem padronizada para a descrição da saúde e dos estados relacionados a ela. Assim, conforme informado por Amélia Leitão (2004, p. 10), a CIF é útil, pois:

Oferece uma estrutura conceptual para a informação aplicável aos cuidados de saúde pessoais, incluindo a prevenção, a promoção da saúde e a melhoria da participação, removendo ou atenuando as barreiras sociais e estimulando a atribuição de apoios e de facilitadores sociais. É também útil no estudo dos sistemas de cuidados de saúde, tanto em termos de avaliação como de formulação de políticas.

O conceito biopsicossocial instituído pela Classificação Internacional de Funcionalidade, Deficiência e Saúde (CIF) ganha destaque com a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.

Ao conceituar em seu artigo 1º, pessoa com deficiência como aquela que possui impedimentos de longo prazo que, em interação com várias barreiras, podem dificultar a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Abstrai-se dessa definição que a deficiência não é mais conceituada como algo intrínseco ao ser humano, como pregavam as definições médicas, mas é fruto também de uma sociedade que não cria mecanismos capazes de eliminar as barreiras presentes no ambiente. Conforme Laís de Figueirêdo Lopes (2014, p. 26) “a Convenção faz a transposição do olhar da exigência de normalidade dos padrões das ciências biomédicas para a celebração da diversidade humana”.

O preâmbulo da convenção aponta, na alínea ‘e’, para a incompletude do conceito de deficiência que se encontra em constante evolução, reafirmando que a deficiência resulta da interação entre as pessoas com deficiência e as barreiras de atitudes e do meio ambiente. Em seguida, na alínea ‘f’, a diversidade da pessoa com deficiência é reconhecida.

Relacionando o conceito trazido pela convenção em seu artigo 1º com as diretrizes contidas em seu preâmbulo, obtém-se que o conceito da pessoa com deficiência tornou-se aberto, uma vez que antes era necessário tão somente averiguar as situações médicas e fisiológicas, realizando um simples caso de subsunção. Agora, além dos impedimentos, é preciso constatar na relação da pessoa com o meio a presença ou não de barreiras que impeçam seu pleno convívio na sociedade.

Logo, as hipóteses de deficiência não estão especificamente exemplificadas em algum instrumento jurídico, nem poderiam estar, em decorrência das inúmeras causas e tipos de impedimentos que podem existir no contexto fático, como anteriormente foi colocado pelo professor Sandro Nahmias Melo, as hipóteses são muito maiores do que

os legisladores e doutrinadores poderiam ilustrar. Assim, informa Luiz David Araujo e Maurício Maia (2014, p. 4) sobre a classificação da pessoa com deficiência:

A análise deverá ser feita em cada caso concreto, para cada indivíduo, já que as barreiras podem ser diferentes em cada comunidade, bem como a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de oportunidades para com as demais pessoas também terá paradigmas diferentes em cada sociedade.

A construção do novo conceito de pessoa com deficiência denota um ponto positivo, pois casos que antes não estavam descritos estritamente em leis têm a chance de serem abrangidos. Mas o oposto também é verdadeiro, já que a probabilidade de um indivíduo deixar de ser considerado pessoa com deficiência pelo conceito da convenção existe.

Como forma de assegurar o direito das pessoas internas de um Estado parte, a própria convenção estipulou em seu artigo 4º, item 4, a proibição ao retrocesso, que aduz:

Nenhum dispositivo da presente Convenção afetarà quaisquer disposições mais propícias à realização dos direitos das pessoas com deficiência, as quais possam estar contidas na legislação do Estado Parte ou no direito internacional em vigor para esse Estado. Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

Esse bojo normativo, em linhas gerais, informa que se uma norma de um Estado parte for mais benéfica que a presente na convenção, ela poderá ser aplicada, concedendo uma garantia maior aos direitos da pessoa com deficiência.

Conforme já estipulado no item 1.1.2 a respeito das críticas terminológicas, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tem caráter de emenda constitucional, logo, ao ser dotada de força constitucional deve ser aplicada, e observada na construção de leis ordinárias. Isso se sucedeu porque, conforme o art. 5º, §3º da Constituição Federal, “os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos [...] serão equivalentes às emendas constitucionais”.

No ano de 2008, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho, e posteriormente pelo Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, a convenção seguiu o

procedimento de quórum qualificado instituído pela Emenda nº 45/2004 e passou para status de norma constitucional, sendo o único instrumento internacional até o presente momento que chegou a essa categoria.

### **1.2.2. Amplitude Conceitual à luz do Estatuto da Pessoa com Deficiência**

A Lei nº 13.146/2015, também denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, teve sua origem preconizada pela Constituição Federal e pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). A lei ordinária, além de apresentar alguns dispositivos já presentes na convenção com o intuito de realizar um reforço normativo, traz também algumas inovações que visam, conforme seu artigo 1º, “assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência é considerado um grande avanço normativo, mas é importante salientar que desde a carta republicana, com a instituição do princípio da igualdade – pilar fundamental do Estado Democrático de Direito e das ações afirmativas em prol da pessoa com deficiência –, até o que culminou com o surgimento da CDPD – que trouxe, além de uma forma radical do conceito da pessoa com deficiência, outros direitos –, a Lei 13.146/2015 nada mais é do que o resultado desse conglomerado de normas constitucionais e infraconstitucionais presentes desde tempos remotos no direito brasileiro.

Dito isso, com base em Nelson Rosenvald<sup>11</sup> (2015) são apresentados os principais pontos do Estatuto. Assim, já em seu artigo 2º, é possível constatar uma norma de repetição da Convenção da Pessoa com Deficiência que, em linhas gerais, afirma o conceito biopsicossocial para definir a pessoa com deficiência, relacionando os impedimentos fisiológicos com as barreiras ambientais.

Um dos pontos fulcrais da Lei nº 13.146/2015 é a retirada da pessoa com deficiência do rol de incapacidades absolutas previstos no Direito Civil, assim aduz seu

---

<sup>11</sup> Em um artigo publicado no sítio eletrônico da editora gen jurídico, Nelson Rosenvald responde a 11 perguntas sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em <<http://genjuridico.com.br/2015/10/05/em-11-perguntas-e-respostas-tudo-que-voce-precisa-para-conhecer-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 27 set. 2017.

artigo 6º “a deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa”, ou seja, a regra é a capacidade civil plena para desfrutar dos direitos civis, patrimoniais e existenciais, sendo tal regra restringida somente de maneira relativa (incapacidade relativa apenas) se amplamente justificada. Seria o caso do indivíduo que estaria em uma situação na qual não poderia conformar ou expressar sua vontade. Para isso, o artigo 84 da lei prevê o instituto da curatela como medida protetiva extraordinária, que quando tomada deverá ser precedida de razões e motivações, preservando os interesses do curatelado (ROSENVOLD, 2015).

Outra inovação trazida pela lei é o instituto da Tomada de Decisão Apoiada, previsto no art. 84, §2º, que trata de um processo jurídico pelo qual a pessoa com deficiência elenca duas pessoas de sua confiança, idôneas, para prestar-lhe apoio em atos da vida civil, como decisões em negócios jurídicos. A capacidade de fato estará conservada, mas será abarcada por elementos e informações fornecidos pelos indivíduos eleitos para tal.

No que tange ao conceito amplo de pessoa com deficiência internalizado pela convenção e reafirmado pela Lei de Inclusão, pode-se observar que, no direito brasileiro, anteriormente a essas normas informadas, a avaliação da pessoa para o enquadramento em pessoa com deficiência dava-se pelo artigo 4º do Decreto nº 3.298/1999, que adota o conceito médico, considerado um conceito fechado, tendo em vista que estabelecia um rol de impedimentos:

Em síntese, se alguém apresentasse um dos impedimentos contidos no rol trazido pela norma seria reconhecido como pessoa com deficiência, ao passo que se não apresentasse nenhuma daquelas situações, ainda que tivesse outra perda e anormalidade nas suas estruturas corporais (incluído a psíquica), não seria reconhecido como tal (ARAUJO; MARIA, 2014, p. 4).

Conforme esse decreto, a deficiência foi classificada em cinco categorias: física, auditiva, visual, mental e múltipla. A deficiência física conceitua-se como alteração completa ou parcial em alguma parte do corpo humano, que acarretava um comprometimento da função física, não se enquadrando as deformidades estéticas e as que não afetavam o desempenho de funções. A deficiência auditiva é considerada aquela constatada pela perda bilateral, parcial ou total no valor estabelecido de quarenta e um decibéis ou mais. Deficiência mental, por sua vez, está atrelada ao funcionamento intelectual abaixo da média, manifestado antes dos dezoito anos de idade e associado a duas ou mais limitações de áreas como comunicação, cuidado pessoal, habilidades

sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho. A deficiência múltipla seria a presença na pessoa de duas ou mais deficiências associadas.

Nenhum texto constitucional, além do Decreto nº 3.298/1999, procurou definir as pessoas com deficiência, o que ocorreu somente com a entrada no ordenamento jurídico brasileiro da Convenção das Pessoas com Deficiência. Apesar de o Brasil ter incorporado como lei ordinária, por meio do Decreto nº 3956, de 08 de outubro de 2001, a Convenção de Guatemala, conhecida também como Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência – que estipulou como norma geral a deficiência como “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social” – verifica-se que o modelo social já estava presente.

Luiz Alberto David Araujo e Maurício Maia (2014, p.6) de maneira interessante afirmam:

O ideal, em um cenário como o colocado agora, é reconhecer que o critério para a inserção de alguém no grupo das pessoas com deficiência é aquele aberto e social estabelecido pela Constituição, alterada pela Convenção da ONU, interpretando-se o rol trazido no decreto como um rol meramente exemplificativo, como uma espécie de zona de certeza em que o administrador (e o aplicador do sistema jurídico em geral) já pode entender que muito possivelmente estará presente a deficiência sem que, no entanto, possa ser excluída prima facie nenhuma situação, tudo a depender do grau e da dificuldade de inclusão da pessoa em questão.

Assim, o Decreto nº 3.298/1999 pode ser usado de base para a configuração da pessoa com deficiência conforme o conceito presente do artigo 2º da Lei nº 13.146/2015. Imperioso destacar que nos parágrafos desse artigo a avaliação biopsicossocial será realizada por equipe multiprofissional, cujos instrumentos serão estabelecidos pelo Poder Executivo no prazo de dois anos a contar da data de publicação da referida lei (art. 124, Lei nº 13.146/2015), ou seja, já se passaram os dois anos e o Poder Executivo nada apresentou.

Em decorrência dessa omissão, conforme noticiado pelo sítio eletrônico do Senado Federal<sup>12</sup> no dia 03 de julho do presente ano, a Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa discutiram sobre o cadastro- inclusão – que, nos termos do art. 92 da Lei nº 13.146/2015, trata-se de um registro público com a finalidade de coletar, processar, sistematizar e disseminar informações para identificação e caracterização socioeconômica da pessoa com deficiência, e das barreiras que obstruem seus direitos –, e o modelo de avaliação das deficiências.

Posteriormente, na data de 16 de agosto de 2017<sup>13</sup>, a Comissão ficou de analisar o Projeto de Lei nº 84, elaborado pelo senador Cássio Cunha Lima (PSDB/PB), que tem por objetivo alterar o Estatuto da Pessoa com Deficiência para estabelecer regra transitória de reconhecimento da condição da pessoa com deficiência. O projeto em sua explicação alega que até que sejam criados os mecanismos de responsabilidade do Poder Executivo, os laudos emitidos por profissionais habilitados poderiam ser suficientes para a identificação da pessoa com deficiência. O próprio senador comenta que embora o Estatuto adote o conceito biopsicossocial, o que é, em uma primeira visão, algo bom, “pode levar a exclusão ou falhas na inclusão de pessoas significativamente diferentes de um padrão construído”.

Da mesma maneira aponta Maurício Maia (2012, p. 9) “face esse novo conceito, é possível, e até provável, que pessoas que antes eram consideradas pessoas com deficiência, por um critério puramente médico que era adotado até então, deixem de ser assim enquadradas”. Mesmo que essa possibilidade venha a ocorrer, o princípio isonômico estaria salvaguardado, pois errado seria proteger alguém que “não mais ostente o fator de *discrimen eleito*” (MAIA, 2012, p.8).

### 1.2.3. Espécies de Deficiência

O que define a pessoa com deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, o grau de dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade, de estar incluído

---

<sup>12</sup> Informação disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/03/regulamentacao-do-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-defendido-na-cdh>>. Acesso em: 27 set. 2017.

<sup>13</sup> Informação disponível em <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/08/15/cdh-deve-analisar-regra-para-reconhecimento-da-condicao-de-pessoa-com-deficiencia>> Acesso em: 27 set. 2017.

socialmente. O grau de dificuldade para a inclusão social é que definirá quem é ou não pessoa com deficiência (ARAUJO, 2011, p.20).

Com a mudança de paradigma no conceito de classificação da pessoa com deficiência, outros tipos de deficiências, que antes não entravam no rol fechado do Decreto nº 3.298/1999, tornaram-se mais evidentes. Conforme João Daniel Daibes Resque (2014, p.140), com fundamento no autor João B. Cintra Ribas, a deficiência pode ser classificada em dois grupos: congênitas ou adquiridas. Deficiências congênitas são aquelas advindas de problemas genéticos, ou, antes do nascimento, em decorrência de alguma doença da mãe ou do próprio feto ao longo do período pré-natal, enquanto que as deficiências adquiridas podem ocorrer nos períodos perinatal, pouco antes ou depois do parto, e pós-natal, e advêm de diversos fatores, desde doenças infecciosas, acidentes ao longo do parto, até doença ocupacional, de trabalho e de trânsito, dentre outras causas.

Ambos os grupos de deficiência, congênitas ou adquiridas, podem aparecer no indivíduo de diversas formas, “sendo classificadas segundo a sua natureza, de acordo com o órgão, sistema, estrutura ou função do corpo afetada” (RESQUE, 2014, p.140). Assim, as deficiências tradicionalmente são divididas em três tipos: físicas (relacionadas a problemas motores), sensoriais (subdividas em surdez e cegueira) e mentais. Com a Convenção Internacional de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, acrescentou-se a deficiência intelectual, cuja diferença está na restrição à função intelectual, enquanto a deficiência mental é mais ampla e está associada a dois ou mais fatores.

Resque (2014, p. 144-145) ainda afirma que além das deficiências tradicionais, existem outras mais específicas, que de certa forma, enquadram-se nas classificações mais recorrentes, tais como: deficiências estéticas, identificadas por cicatrizes, manchas ou marcas na pele; deficiências orgânicas ou metabólicas, relacionadas a alguma parte fisiológica do corpo humano; deficiências de dicção ou linguagem, que são um obstáculo para fala; e deficiências emocionais ou psíquicas, que associam fatores psicológicos, neurológicos ou psiquiátricos dificultando a relação social.

Em se tratando da inclusão social, as pessoas com deficiências tradicionais, em regra, por possuírem impedimentos mais perceptíveis, são mais suscetíveis de amparo do que as com deficiências específicas, nessa linha de pensamento afirmou Araujo (2011, p. 41): “O deficiente de audição ou locomoção é logo notado, enquanto que, por



exemplo, uma pessoa com deficiência de metabolismo não pode sequer ser identificada”. No entanto, embora relacionar os impedimentos com as dificuldades de inclusão seja mais trabalhoso para conceituar as pessoas com deficiência, esse novo horizonte não fica fechado a um conceito taxativo nos moldes do Decreto nº 3.298/1999, como antes, não pouco recente, ocorria. Pelo menos agora, há maiores chances de proteção:

[...] o Decreto [...], segundo a interpretação dominante, excluía as pessoas com deficiências orgânicas (ou metabólicas), como a fenilcetonúria, a talassemia, diabetes, insuficiência renal, cardiopatias, entre outras. Não considerava deficiência aquelas advindas de doenças crônicas ou incuráveis, como a AIDS e a Hanseníase. Excluía as pessoas com Síndrome de Down, quando estas não apresentassem sinais de deficiência mental, nos moldes do inciso IV, ou quando essa característica cromossômica não importasse em comprometimento das funções físicas, nos moldes do inciso I. Deixou de proteger as pessoas com superdotação, mesmo sendo fato notório que estas possuem grandes dificuldades de inclusão social por conta desta característica, especialmente quando não receberam uma educação inclusiva e os estímulos adequados enquanto crianças (RESQUE, 2014, p. 174).

### **1.3. O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UM AVISÃO GERAL**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos elenca o trabalho como direito fundamental e nesse sentido preceitua, conforme o artigo 23.1, que “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”.

A atividade laboral proporciona à pessoa um meio de aquisição econômica para o seu sustento e de sua família, o que a evidencia como característica da dignidade humana, mas revela também um modo de inclusão e identidade social. Ao tratar da identidade social desenvolvida pelo trabalho, Delgado (2012, p.4) afirma “que ela possibilita ao homem identificar-se intensamente como ser humano consciente e capaz de participar e de ser útil na dinâmica da vida em sociedade”. Melo (2004, p.25) também já dizia que é no trabalho que são formados os grupos de amigos e de lazer, assim como testados valores sociais como respeito e tolerância.

De modo semelhante, o Papa João Paulo II na Encíclica *Laborem Exercens*, logo na página 1, afirma que uma das características que diferencia o homem dos demais seres existentes na terra é que “somente o homem tem capacidade para o trabalho e somente o homem o realiza preenchendo ao mesmo tempo com ele a sua existência

sobre a terra”. Ademais, é através do trabalho, inclusive, que o homem contribui para o progresso das ciências e das técnicas, bem como para o destaque da cultura e da moral em uma sociedade.

Bobbio (2004, p.34), ao traçar o direito ao trabalho como um dos direitos sociais fundamentais – considera como outros direitos fundamentais a instrução e a saúde –, também informa que, diferentemente dos direitos de liberdade – os de primeira geração, que tem por objetivo limitar o poder do Estado –, os direitos sociais encontram-se de forma oposta, pois “exigem, para a sua realização prática, ou seja, para a passagem da declaração puramente verbal à sua proteção efetiva [...] a ampliação dos poderes do Estado” (BOBBIO, 2004, p. 35). Uma vez que certas diferenças influenciam na atribuição desses direitos, o autor ainda retrata que, sem adentrar no mérito da problemática, “com relação ao trabalho, são relevantes as diferenças de idade e de sexo [...] (BOBBIO, 2004, p. 34) ”.

Dessa maneira, o Direito ao Trabalho é eleito como fundamento de proteção normativo constitucional, embora a carta republicana não traga um artigo que o conceda de maneira expressa e clara. A Constituição elenca, em seu artigo 6º, o trabalho como um direito social e no artigo 7º estabelece as normas fundamentais que visem melhorias nas condições do exercício profissional dos trabalhadores urbanos e rurais. José Afonso da Silva (2014, p. 292) informa que é por meio do conjunto das normas estabelecidas na Constituição de 1988 que o Direito ao Trabalho se depreende, quando no artigo 1º, inciso IV, enuncia como fundamento da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, assim como o artigo 170 que traz em seu caput a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica, e o artigo 193 que afirma que a ordem social leva como base o primado do trabalho. Todos esses artigos moldam a essência do Direito Social ao Trabalho e, conseqüentemente, a efetividade de uma vida digna, atributo inerente a todo ser humano. Com fineza de pensamento, Afonso (2014, p. 292) afirma como conclusão:

[...] aqui se entroncam o *direito individual* ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, com o *direito social ao trabalho*, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho, assim como o direito à relação de emprego (art. 7º, I) e o seguro-desemprego, que visam, todos, entre outros, à melhoria das condições sociais dos trabalhadores (*grifos do autor*).

Sabe-se, como já apresentado, que ao longo da História a pessoa com deficiência nem sempre foi vista como um indivíduo dotado de direitos e deveres, e principalmente, de igualdade com as demais pessoas. Quanto ao Direito do Trabalho não foi diferente, e embora a mudança de concepção da sociedade, em especial no que tange às leis, esteja ocorrendo, ainda há uma falta de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral. Amanda Maria (2013, p. 64), em seu trabalho de conclusão de curso, cita que no ano de 2003 foi realizada uma pesquisa pela Fundação do Brasil e pela Fundação Getúlio Vargas com o intuito de relacionar o perfil socioeconômico da pessoa com deficiência no Brasil. E revelou que a lei de cotas, que surgiu com o fito de efetivar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tem sido descumprida:

[...] empresas com menos de 100 empregados apresentam a taxa de empregabilidade referente a pessoa com deficiência equivalente a 1.05% em comparação com o conjunto das demais empresas. Empreendimento com 100 a 200 empregados possuem a taxa de empregabilidade em 2,7%, superando o patamar mínimo de 2% exigidos em lei. Quando se analisam as empresas com 201 a 500 empregados, a quota de 3% não é atingida, tendo em conta que a taxa de empregabilidade é apresentada em 2.9%. Empresas que possuem 501 a 1000 empregados deixam igualmente de cumprir a quota legal, pois possuem a taxa de empregabilidade de 2,8% contra os 4% exigidos na lei. No entanto, o real descumprimento das quotas é mais provável de ser encontrados em empresas que computam mais de 1000 empregados, já que manifestam a taxa de empregabilidade média em 3,6% contra os 5% impostos legalmente. Resulta-se do cotejo entre esses dados que, em empresas com menos de 100 empregados, as quais não se submetem ao regime de quotas para pessoa com deficiência, há duas vezes mais chances de ser empregada mão de obra do trabalhador com deficiência do que em uma empresa que conte com mais de 1000 empregados.

É importante lembrar que possuir um impedimento não é sinônimo de incapacidade civil ou laboral, assim, faz-se mister salientar algumas das grandes pessoas com deficiência que contribuíram para a cultura e economia do mundo. Laraia (2009, p.31) elenca Ludwig van Beethoven, que possuía surdez e compôs a Sinfonia n.3, em mi bemol maior, também conhecida como “Eroica”, que revolucionou a música e deu início ao período romântico.

No Brasil, tem-se Antônio Francisco Lisboa, popularmente conhecido como Aleijadinho, oriundo de Minas Gerais, que andava de joelhos em decorrência da perda dos dedos dos pés, um escultor de obras barrocas mundialmente conhecidas. Além disso, não se pode esquecer do ilustre maestro brasileiro João Carlos Martins, considerado um dos maiores intérpretes das obras do musicista Johan Sebastian Bach, que abandonou a carreira de pianista por problemas em suas mãos mas, como amante da arte, resolveu iniciar seus estudos de regência na Faculdade de Música da FMU e hoje

continua reconhecido internacionalmente por orientar a orquestra Bachiana Filarmônica SESI- SP<sup>14</sup>.

Não se pode esquecer dos inúmeros Joãos e Marias que não são conhecidos mas trabalham diariamente em prol de seus sonhos e suas realizações, seja no esporte<sup>15</sup>, na música, na pintura, ou em um supermercado, um escritório e várias outras profissões que com o suor do seu rosto lutam para colocar o jantar na mesa, pagar o colégio do seu filho, ou simplesmente sair em um domingo à tarde com sua família para ir ao cinema. Entretanto, quantas pessoas almejam por isso e não possuem?

O Direito ao Trabalho é inerente a todos os indivíduos, sendo imperioso seu reconhecimento e sua efetivação. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trata em seu artigo 27 sobre o trabalho e emprego. Afirma o reconhecimento dos Estados Partes do Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. De modo reflexo, esse direito engloba o direito à livre escolha do exercício profissional e aceitação no mundo do trabalho em um ambiente que proporcione inclusão e acessibilidade. Nesse mesmo artigo, enfatiza algumas finalidades do Direito ao Trabalho, quais sejam: a proibição da discriminação baseada na deficiência e a possibilidade de adaptações no local de trabalho para as pessoas com deficiência.

A Lei de Inclusão também estabelece como norma de repetição da convenção, em seu Capítulo VI, artigo 34, o Direito ao Trabalho de livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo com igualdade de oportunidades. Em seu artigo 35 aduz como finalidade essencial das políticas públicas de trabalho e emprego a promoção e garantias de condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no trabalho. E estabelece como modo de inclusão, conforme o artigo 37, *caput*, a colocação competitiva, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, atendendo-se às regras de acessibilidade, à percepção de recursos de tecnologia assistiva e à adaptação

---

<sup>14</sup> Dados retirados do sítio eletrônico sobre a Fundação Bachiana. Disponível em: <<http://www.fundacaobachiana.org.br/>>. Acesso em: 18 out. 2017.

<sup>15</sup> A título de curiosidade, o Brasil foi destaque nos Jogos Paralímpicos Rio 2016, conquistando 72 medalhas e subindo ao pódio em 13 modalidades. Notícia publicada pelo Jornal do Brasil. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/paralimpiada-2016/noticias/2016/09/18/brasil-supera-marcos-historicos-nos-jogos-paralimpicos-rio-2016/>>. Acesso em: 19 out. 2017. Além disso, o país, no quadro de medalhas geral alçou a oitava posição, destacando-se como uma potência. Disponível em <<http://globoesporte.globo.com/paralimpiadas/medalhas.html>>. Acesso em: 19 out. 2017. O que se pode observar é que os impedimentos das pessoas com deficiência não são sinônimos de incapacidade, principalmente, quando se tem dois fatores: vontade e oportunidade.

razoável no meio ambiente do trabalho. As diretrizes a serem observadas na colocação competitiva estão estabelecidas no parágrafo único do artigo 37:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil

É notório que não basta somente a garantia do Direito ao Trabalho, é necessário também o estabelecimento de um meio ambiente adequado para o exercício laboral. Assim, “[...] ao mesmo tempo em que o trabalho auxilia a emancipação e a construção da identidade social e coletiva do homem, pode também destruir sua existência, caso não existam condições mínimas para seu exercício em condições de dignidade” (DELGADO, 2014, p.5).

Nesse sentido, em sua obra, Victor Hugo Nazário Stuchi (2014) aborda o meio ambiente do trabalho como uma forma de efetividade do trabalho decente. A OIT ao conceituar trabalho decente, o relaciona como aquele trabalho produtivo e bem remunerado, exercido sob condições de liberdade, equidade e segurança, sem discriminação, com a garantia de proporcionar uma vida digna a todos. Ou seja, ao homem cabe a liberdade de escolher sua profissão, em igualdade de concorrência e ausência de discriminação, sendo asseguradas as condições adequadas de trabalho que se refletem em um ambiente sadio e equilibrado, uma vez que toda atividade laborativa está inserida em um ambiente de trabalho. Assim como esse meio é um dos caminhos para um trabalho decente, em uma estrutura adequada, ele traz um valor essencial também à pessoa com deficiência, cuja deficiência é muitas vezes determinada pela falta de um ambiente do trabalho adaptado do que pela presença de um impedimento pessoal (MELO, p.154).

O meio ambiente foi elencado pela Constituição Brasileira como norma fundamental, em seu artigo 225, *caput*, que afirma que todos têm direito ao ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum e essencial à sadia qualidade de vida,

concluindo de forma impositiva a responsabilidade ao poder público e à coletividade o dever de protegê-lo. A Constituição também estabelece, nos termos do seu artigo 200, inciso VIII, a competência ao Sistema Único de Saúde (SUS) de colaborar na proteção do meio ambiente, nele incluindo o meio ambiente do trabalho.

Sandro Nahmias Melo (2004, p.157) mostra que muitas vezes a adequação do meio ambiente do trabalho às necessidades da pessoa com deficiência pode eliminar, de certa forma, a própria deficiência. Pois, ao eliminar a eventual limitação elaborando um meio ambiente inclusivo, estar-se-á sanando os óbices sociais, e conseqüentemente, retirando a pessoa do próprio conceito de deficiência nos moldes do artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão.

É por esse motivo, e outros, que serão abordados mais à frente no decorrer desse trabalho, que o meio ambiente laboral é visto como uma medida de inclusão da pessoa com deficiência no acesso ao trabalho, resguardando e efetivando seus direitos.

## **2. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

### **2.1. O MEIO AMBIENTE E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: CONTEÚDO HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DOUTRINÁRIA**

Do conceito de meio ambiente elencado pela Constituição Federal, segundo Celso Fiorillo (1995 *apud* SMANIO, 2001, p. 1), três concepções fundamentais podem ser estabelecidas: a de que o meio ambiente equilibrado é direito de todos; que a natureza jurídica dos bens ambientais é de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida; e que o Poder Público e a coletividade são responsáveis por salvaguardar os bens ambientais para as presentes e futuras gerações.

Sidnei Machado (2001, p.67) afirma que a questão ambiental começou a ser vislumbrada a partir da década de 60, quando surgiram grupos e ONGS de proteção ambiental. Entretanto, foi somente no ano de 1972, com a Conferência da ONU realizada em Estocolmo, que a preocupação com o meio ambiente passou a ser constante. O estopim adveio precisamente com o relatório, conhecido como *Brundtland*,

que indicou “os limites do desenvolvimento econômico e da exploração do meio ambiente”.

Sabe-se que a Revolução Industrial desencadeou diversas mazelas, e uma delas foi o modo de produção denominado *taylorismo* que via o homem como um objeto mecânico de trabalho operacionalizado apenas para o trabalho manual, sendo desconsiderados seus aspectos fisiológicos e psicológicos (MACHADO, 2001, p.35). Foi nesse liame que a sociedade acabou sendo moldada e transformada. Vários fatores como o crescimento do sistema fabril, o aumento das horas das jornadas laborais, e as atividades profissionais em locais insalubres e pouco higiênicos desencadearam doenças e acidentes de trabalho.

Fruto das precárias condições do ambiente da fábrica, surge em um segundo momento o drama da falta de higiene no trabalho, dos acidentes de trabalho e do esgotamento físico. Essas condições vão revelar a baixa expectativa de vida dos trabalhadores em relação aos demais segmentos da população. Nesse período ainda não se encontra presente entre os operários a questão da saúde, apenas o princípio da luta pela subsistência e sobrevivência, pois o ‘viver, para o operário, é não morrer’ (MACHADO, 2001, p. 47).

Essas situações foram decisivas para que a questão ambiental se propagasse por acordos internacionais, legislações nacionais e organismos internacionais (MACHADO, 2001, p.67).

Então, no ano de 1992, foi realizada uma conferência no Rio de Janeiro, conhecida como Conferência Rio-92 que apresentou temas como o desenvolvimento sustentável, e produziu cinco documentos, dentre eles, a chamada Agenda 21, que trouxe, sobretudo, a aproximação entre conceitos relevantes, como meio ambiente, desenvolvimento econômico e qualidade de vida (MACHADO, 2001, p.67).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), que participou ativamente da Rio-92, também trouxe mudanças no que diz respeito à proteção da saúde e segurança do trabalho através de recomendações e convenções, destacando-se a Convenção nº 155 que tratou da “Segurança, Saúde dos Trabalhadores e Meio ambiente de Trabalho” (MACHADO, 2001, p.70).

Assim, a proteção jurídica do meio ambiente e meio ambiente do trabalho passou a ser elencada como um fator relevante para a saúde e para uma melhor qualidade de vida do homem, em especial, o meio ambiente do trabalho, que pode ser

visto como um paradigma essencial para a inserção da pessoa com deficiência na atividade laboral.

### 2.1.1. Os Aspectos do Meio Ambiente

Nos termos do art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81, meio ambiente pode ser definido como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Para Norma Sueli Padilha (2002, p.20-21), o meio ambiente é visto como:

[...] tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes, necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude.

Sandro Nahmias Melo (2001, p.19), ao citar José Afonso da Silva, afirma que quando esse autor conceitua “meio ambiente”, destaca três aspectos principais: o meio ambiente cultural, o meio ambiente artificial e o meio ambiente natural.

Nesse diapasão, voltando ao conceito já informado pela Constituição Federal, pode-se entender, nos termos do art. 225, *caput*, que o meio ambiente – sendo aqui abrangidos todos seus aspectos –, quando elencado pelo legislador como *bem essencial a sadia qualidade de vida*, teve por objetivo estabelecer dois sujeitos da tutela ambiental: o sujeito imediato, que é a qualidade do meio ambiente, e o mediato, que é a saúde, o bem-estar e a segurança da população (MELO, 2001, p.19).

Desses conceitos, é possível depreender que o meio ambiente é composto por fatores físicos, sociais e psíquicos que influenciam e resultam das alterações das relações entre os seres vivos, sendo o homem não somente o responsável pela defesa e preservação do meio ambiente, mas também o sujeito para o qual a defesa do meio ambiente é direcionada, garantindo, em decorrência disso, sua segurança, saúde e bem-estar. É por isso que Melo, ao citar José Afonso, afirma que em sua obra, o autor mais adiante aduz que além dos meios cultural, artificial e natural, existe um quarto aspecto do meio ambiente, qual seja o meio ambiente do trabalho, o qual se faz necessária uma análise em separado (MELO, 2001, p.20).



Sobre os aspectos, é valioso salientar que não se trata em afirmar que o meio ambiente é subdividido em grupos, “o meio ambiente, em todas suas nuances, é uno e indivisível, não admitindo compartimentação” (CAMARGO; MELO, 2013, p.18). Esse estudo fragmentado nada mais é que um corte epistemológico com o único objetivo de facilitar a compreensão do bem tutelado.

Talden Queiroz Farias (2007, p.444) conceitua os aspectos do meio ambiente da seguinte maneira: o meio ambiente natural, também denominado de físico, é composto pelos recursos naturais e pela correlação recíproca desses com os demais. O meio ambiente artificial é aquele modificado ou construído pelo homem, a exemplo de edifícios urbanos. O meio ambiente cultural pode ser conceituado como aquele constituído por bens de natureza material ou imaterial, a exemplo do patrimônio histórico, ecológico, turístico, dentre outros. E o meio ambiente do trabalho é constituído por uma conjugação de fatores que interferem, direta ou indiretamente, nas condições do ambiente do trabalho.

Júlio César de Sá da Rocha (1997, p. 25) também divide os aspectos do meio ambiente em quatro: natural, artificial, cultural e do trabalho. O natural é aquele “constituído pelo solo, pela água, pelo ar atmosférico, pela fauna e pela flora” (ROCHA, p.25); o artificial é “compreendido como o espaço físico transformado pela ação continuada e persistente do homem com o objetivo de estabelecer relações sociais, viver em sociedade. É composto pelo ambiente urbano, periférico e rural” (ROCHA, p.26); o cultural é aquele “constituído por bens, valores e tradições aos quais as comunidades, emprestam relevância, porque atuam diretamente na sua identidade e formação” (ROCHA, p.27); e o do trabalho a ser conceituado no próximo tópico.

Para Norma Sueli Padilha (2002, p.27), a classificação dos aspectos do meio ambiente deve tomar por base, especificamente, “duas linhas mestras”: o meio ambiente natural e o meio ambiente artificial, e a partir desses seria possível reconhecer os demais, como no caso do meio ambiente do trabalho, que para a concepção da autora, seria um desdobramento do meio ambiente artificial.

Dentre os aspectos citados do meio ambiente, esta obra, como já dito anteriormente, estudará mais a fundo o meio ambiente do trabalho, não por desconsiderar a importância dos demais, mas, porque além de ser o foco principal desta pesquisa, tal aspecto está em constante relação com a vida dos trabalhadores que passam

grande tempo da sua vida neste cenário. Ademais, o fomento à discussão desse assunto é de extrema relevância quando se trata do meio ambiente do trabalho como fator de inclusão.

### **2.1.2. A Definição do Meio Ambiente do Trabalho**

Para Talden Queiroz Farias (2007, p.445) o meio ambiente do trabalho pode ser definido “como o lugar onde o trabalhador exerce a sua profissão ou desenvolve o seu trabalho”. Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2004 *apud* FARIAS, 2007, p.445) informa que:

Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc).

Sidnei Machado, de maneira distinta, compreende que meio ambiente do trabalho é “[...] o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores” (2001, p.66). O autor, como exemplo, observa que a mesma empresa que lança no ar atmosférico produtos químicos contamina tanto o ambiente interno da empresa quanto prejudica a saúde de seus trabalhadores (MACHADO, 2001, p.66).

Júlio César de Sá da Rocha (1997, p.30) identifica meio ambiente do trabalho como o local em que o ser humano desenvolve suas atividades, não necessitando para essa classificação que seja uma pessoa com vínculo empregatício, bastando ser um trabalhador que cede sua mão de obra à empresa, e por fim alega que o meio ambiente laboral não se restringe de modo específico ao local interno da empresa ou indústria, mas abriga também o local de moradia ou ambiente urbano.

Mônica Moraes (2002 *apud* FELTEN, 2007, p. 176), por sua vez, “conceitua meio ambiente do trabalho como o local onde o homem realiza a prestação objeto da relação jurídico-trabalhista, desenvolvendo atividade profissional em favor de uma atividade econômica”. A autora alega ainda que o meio ambiente do trabalho está

restrito ao local em que o trabalhador desenvolverá suas atividades profissionais para o empregador.

Para Sandro Nahmias Melo (2001, p.27), de forma distinta, o meio ambiente do trabalho não está adstrito especificamente ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades laborais, mas compreende todos os bens materiais ou imateriais que podem ser lesados por fatores internos ou externos ao empreendimento da empresa, afinal, como afirma Padilha (2002, p. 45): “os danos ao meio ambiente do trabalho não ficam restritos ao ambiente em que o trabalhador exerce seu labuto, mas o acompanham após o fim do expediente”.

Nesse foco, Rodolfo de Camargo Mancuso (1996 *apud* PADILHA, 2002, p. 41) aponta que o meio ambiente do trabalho é o habitat laboral, isto é, “tudo que envolve e condiciona direta e indiretamente o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema”.

Guilherme Feliciano (2013, p.13), também de forma inovadora, afirma que o meio ambiente do trabalho é “**o conjunto (=sistema) de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem sem sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem**” (grifos do autor).

De maneira brilhante Camargo e Nahmias Melo (2013, p.26) fazem, em síntese, três conclusões a respeito do meio ambiente do trabalho: primeiro, que ele está pautado em toda relação jurídico-laboral que tenha por base uma “dinâmica produtiva”, logo independe do tipo de trabalhador, autônomo, terceirizado, empregado, entre outros. Segundo, afirmam que o conceito desse aspecto do meio ambiente congrega tanto a relação do homem com o espaço de labor – o espaço geográfico –, quanto às relações interpessoais – do homem com o homem – englobando nesse sentido as condições físicas e psíquicas do trabalho. Por fim, é possível apreender que o meio ambiente “trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático”.

Logo, é forçoso concluir que o meio ambiente do trabalho ultrapassa os aspectos físicos do local em que o trabalhador desempenha suas atividades profissionais estando,

assim, em uma relação simbiótica do trabalhador com o aspecto geográfico, e daquele com outros trabalhadores, inclusive, dele com o próprio empregador.

## **2.2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO**

O Meio Ambiente do Trabalho como parte integrante do Meio Ambiente é um direito fundamental inerente a todos os indivíduos, pois funciona como medida garantidora da sadia qualidade de vida. Não se pode falar em meio ambiente equilibrado, sem tratar do aspecto do meio ambiente do trabalho adequado. E uma das maneiras de se alcançar esse equilíbrio ambiental preconizado na Constituição Federal e em muitos outros diplomas legais dá-se por meio dos princípios.

A palavra princípio possui diversos significados, mas no ramo da ciência do Direito “os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico” (DELGADO, 2011, p.182). Mas não é somente nesse âmbito que eles atuam.

Há uma série de princípios, e uma interminável discussão pela doutrina sobre a diferença entre normas e princípios. Para José Afonso da Silva (2011, p.94) as normas são mandamentos que estipulam situações subjetivas que concedem uma vantagem ou estipulam um vínculo. Enquanto que os princípios são ordens fundamentais que difundem o sistema de normas, podendo inclusive estar positivamente incorporados ao ponto de instituir preceitos básicos.

Na época do “estatalismo legalista do positivismo clássico do Estado Liberal” o Direito expressava-se por meio das regras que eram vistas como sinônimos de normas jurídicas. Os princípios, por sua vez, funcionavam unicamente como fundamentos para as normas (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2017, p.63-64). Por volta do século passado, essa estrutura passou a receber uma nova teorização, na qual os princípios passaram a ter um papel normativo dentro do ordenamento jurídico.

[...] em uma primeira frente, no âmbito da teoria do direito, com a publicação de dois trabalhos críticos de Ronald Dworkin ao pensamento de Herbert Hart, em que os princípios apareçam como meios capazes de iluminar o juiz para obtenção de uma única resposta correta, visando-se à redução dos espaços de discricionariedade judicial; em uma segunda frente, no campo do direito

constitucional, com a publicação de dois trabalhos de Robert Alexy em que se delinea o conceito e sustenta-se a natureza principiológica dos direitos fundamentais (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2017, p.65).

Com essa nova visão, Marinoni, Arenhart e Mitidiero (2017, p.65) esquematizaram a norma em dois grupos: norma de primeiro grau e norma de segundo grau. O primeiro estipula um comportamento humano e o segundo vê em outras normas o seu objeto. Na norma de primeiro grau pode se encontrar os princípios, regras e sobreprincípios. Enquanto na de segundo grau tem-se os denominados postulados hermenêuticos e aplicativos:

As normas de primeiro grau são normas que incidem e devem ser aplicadas diretamente sobre o comportamento humano. São normas de primeiro grau aquelas que preveem imediatamente um *estado ideal de coisas* que deve ser promovido, isto é, uma *finalidade* (princípios), imediatamente um *comportamento* que deve ser observado, isto é, prescrevem uma *conduta* (regras), e que atuam *outorgando valores e influenciando o significado* dos princípios e das regras (sobreprincípios). São normas de segundo grau aquelas que *fundamentam e estruturam a aplicação* de outras normas – por essa razão, também são chamadas de *metanormas*, já que se situam em um plano acima ao de outras normas. Essas normas podem servir para *fundamentar* a aplicação de *determinada alternativa* de aplicação normativa em detrimento de outras (postulados hermenêuticos, como o postulado da *unidade* do ordenamento jurídico, dentro do que se insere o postulado da *coerência*) e podem servir para *estruturar a aplicação* de outras normas diante de antinomias contingentes, concretas e exteriores (postulados da ponderação, da concordância prática, da proibição de excesso, da igualdade, da proporcionalidade e da razoabilidade) (grifos do autor) (MARINONI; ARENHART; MITIDIERO, 2017, p.65).

Quando Maurício Godinho Delgado (2011, p.183) fala sobre os princípios e suas funções, os divide em dois grandes grupos: fase pré-jurídica, que atua na construção do próprio direito, e a fase jurídica típica, que surge após a elaboração da regra.

É na fase jurídica típica que os princípios possuem claramente funções diferenciadas, dividindo-se em: princípios descritivos ou informativos, que trazem o papel de interpretação do direito; os princípios normativos subsidiários que funcionam como fontes de integração quando da ausência de normas; e os princípios normativos concorrentes, que desempenham a função de norma jurídica (DELGADO, 2011, p.183).

Como se pode verificar, os princípios são hoje muito mais do que uma orientação a ser seguida pelo intérprete do ordenamento jurídico, podendo vincular de tal forma que cumprem o papel da norma jurídica. Mas, é importante deixar claro que, de forma geral, os princípios são mandamentos de otimização que, quando estão em

choque, faz-se necessário utilizar a técnica do sopesamento ou ponderação, para o caso concreto, diferente de um conflito entre regras jurídicas, que por ser um mandamento daquilo que é juridicamente possível, quando colidentes, deve averiguar se uma delas não é inválida ou, apenas aplicando o princípio da especialidade, dirimir a incidência de uma e não da outra no caso em questão.

No que tange ao direito ambiental, a sua principiologia foi construída a partir da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Humano de Estocolmo na Suécia, em 1972, e foi reafirmada com a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CNUMAD), conhecida por ECO-92 ou Rio-92 (CAMARGO; MELO, 2013, p.35).

Conforme Camargo e Melo (2013, p. 36) o direito constitucional, assim como outros ramos do direito, inclusive o Direito Ambiental, possuem os denominados princípios estruturantes, apresentados por Canotilho. Em suma, esses princípios compõem a base do ordenamento jurídico e trazem consigo as dimensões constitutivas e declarativas, apresentando o modo de compreender o ordenamento, bem como sendo utilizados como fundamentos de outros princípios, respectivamente.

Feitas algumas considerações sobre os princípios de um modo geral, mais adiante serão apresentados alguns dos princípios estruturantes do Direito Ambiental do Trabalho, assim considerados por Camargo e Melo (2013, p. 36), segundo análise doutrinária.

### **2.2.1. Princípio da Participação**

O embrião de seu conceito surgiu no Princípio nº 17 da Conferência de Estocolmo e mais tarde reapareceu no Princípio nº 10 da Declaração da Rio-92, com o objetivo de instituir e assegurar a participação de todos os cidadãos na questão ambiental (CAMARGO; MELO, 2013, p.52).

Para Álvaro Mirra (1996 *apud* TUPIASSU, 2003, p.12) existe três mecanismos de participação da população: o primeiro é o que possibilita a participação no processo de elaboração do Direito Ambiental através da iniciativa popular, referendo e ação de representantes da sociedade civil em órgãos colegiados. O segundo ocorre quando os

cidadãos acompanham a formulação e execução das políticas ambientais por meio de audiências públicas e plebiscitos. E o terceiro é aquele que ocorre por via judicial, a exemplo do instrumento processual da Ação Civil Pública.

No âmbito do Direito Ambiental do Trabalho, Camargo e Melo (2013, p.55) afirmam que a participação do trabalhador pode se dar pelas ONGs e pelos sindicatos.

### 2.2.2. Princípio da Informação

O princípio da informação estabelece que a sociedade civil tem o direito de ser informada sobre as questões ambientais, não somente no que tange aos acidentes, mas de um modo amplo, que seja concedida aos informados a possibilidade de realizarem um juízo de valor ao ponto que indivíduos insatisfeitos possam acionar a Administração Pública e o Poder Judiciário.

Camargo e Melo (2013, p.56) aduzem que Canotilho dividia o direito à informação em três níveis distintos: “o direito ‘de informar’, o direito ‘de se informar’ e o direito ‘de ser informado’”. Canotilho (2005 *apud* CAMARGO e MELO, 2013, p.56-57) então constatou que:

O primeiro consiste, desde logo, na liberdade de transmitir ou comunicar informações a outrem, de difundi-las sem impedimentos, mas pode também revestir uma forma positiva, enquanto o direito a informar, ou seja, direito a meios para informar. O direito de se informar consiste designadamente na liberdade de recolha de informação, de procura de fontes de informação, isto é, no direito de não ser impedido de se informar. Finalmente, o direito de ser informado é a versão positiva do direito de se informar, consistindo num direito a ser mantido adequadamente e verdadeiramente informado, desde logo, pelos meios de comunicação [...] e pelos poderes públicos [...].

No âmbito infraconstitucional um exemplo de diploma legal sobre o acesso à informação é a Lei nº 10.650, de 16 de abril de 2003, que dispõe sobre o acesso de informações e dados presentes nos órgãos e entidades do Sisnama. Em seu art. 2º, o dispositivo preconiza que os órgãos e entidades da administração pública direta ou indireta integrantes do Sisnama estão obrigados a conceder o acesso ao público sobre dados, documentos, processos e outros, que tratem da matéria ambiental. Além disso, conforme o §1º, do art. 2º, da referida lei, qualquer indivíduo, independentemente de

interesse comprovado, tem o direito ao acesso às informações, desde que não as utilize para fins comerciais, sob pena de responsabilidade cível e penal.

A Lei da Política Nacional de Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81) também dispõe sobre o princípio da informação em seu art. 6º, §3º: “os órgãos central, setoriais, seccionais e locais [...] deverão fornecer os resultados das análises efetuadas e sua fundamentação, quando solicitados por pessoa legitimamente interessada”.

É importante destacar que não se trata apenas do direito em conceder informações, essas também precisam ser claras e com uma linguagem a ser entendida por todos, contanto que apresentem os possíveis impactos ambientais, as vantagens e desvantagens de um projeto ambiental, dentre outros.

O princípio da informação no meio ambiente do trabalho tem por finalidade conceder aos trabalhadores o conhecimento sobre os perigos de sua atividade laboral, as condições do meio, modo de operacionalização da máquina, e etc. (CAMARGO; MELO, 2013, p.59).

No âmbito internacional, a Convenção nº 155 da OIT, que foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 1.254 de 1994, trata do tema em seu art. 19, ‘c’, quando estabelece que os representantes dos trabalhadores devem receber informações dos empregadores quanto às medidas tomadas para garantir a segurança e saúde dos seus empregados, podendo inclusive consultar organizações representativas para obter tais informações. O próprio trabalhador tem o dever de informar seu superior hierárquico sobre qualquer situação do trabalho que possa acarretar algum perigo iminente e grave para sua vida e saúde, nos termos do art. 19, f, da convenção.

Além dos diplomas legais supracitados, há também as normas regulamentadoras estipuladas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que tem a função de, como o próprio nome diz, dispor sobre segurança e medicina do trabalho, sendo de observância obrigatória pelas empresas públicas de administração direta e indireta, e empresas privadas<sup>16</sup>. Sobre o acesso à informação, a Norma Regulamentadora nº 5 dispõe em seu item 5.16 que uma das atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

---

<sup>16</sup> Informação disponível em: < <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras> >. Acesso em: 06 nov. 2017.



(CIPA) é divulgar aos trabalhadores informações relacionadas à saúde e segurança do trabalho<sup>17</sup> no âmbito do exercício profissional ou de seu meio ambiente de trabalho.

O princípio da informação aplicado ao meio ambiente do trabalho nada mais é que a disposição das informações sobre as condições do local de trabalho em que estão os empregados, e que podem interferir na sua saúde e segurança.

### 2.2.3. Princípio da Prevenção

Cristiane Deranni (1997 *apud* TUPIASSU, 2003, p.10) acreditava que o princípio da prevenção é a essência do Direito Ambiental. Prevenir no âmbito ambiental é muito mais vantajoso do que remediar os danos causados, uma vez que mensurar o dano ambiental é complexo e a volta ao estado anterior é praticamente impossível.

Pode-se tomar como exemplo o desastre acarretado pelo vazamento de óleo no golfo do México no ano de 2010, em que o petróleo vazou por 87 (oitenta e sete) dias e se espalhou por mais de 1500 (mil e quinhentos) quilômetros no litoral norte-americano, cujos efeitos puderam ser verificados mesmo após cinco anos do ocorrido, como a presença de compostos químicos de petróleo em animais. “Há também impactos socioeconômicos como a perda de dezenas de bilhões de dólares das indústrias da pesca e do turismo na costa sul dos Estados Unidos”<sup>18</sup>. É por isso que “a prática de atividades preventivas passa, portanto, a ser menos onerosa do que a remediação dos prejuízos ambientais” (TUPIASSU, 2003, p.10).

O marco inicial desse princípio na legislação ocorreu a partir de 1930. Um desses fundamentos é o previsto no enunciado do Princípio nº 14 da Rio 92, que determina que os Estados devem prevenir a transmissão para outros Estados de substâncias e atividades que causem dano ambiental (CAMARGO; MELO, 2013, p.63-64).

Camargo e Melo (2013, p.63) estabelecem com propriedade que:

---

<sup>17</sup> Informação disponível em: < <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf> >. Acesso em: 06 nov. 2017.

<sup>18</sup> A notícia é datada do ano de 2015. Disponível em: < <http://www.greenpeace.org/brasil/pt/Noticias/Pior-vazamento-de-petroleo-completa-cinco-anos/> >. Acesso em: 06 nov. 2017.

O princípio da prevenção, através de medidas preventivas, objetiva evitar danos ao meio ambiente por atividades efetiva ou potencialmente causadora de danos. Neste caso, os riscos ou as causas de possíveis danos ambientais são bem conhecidos, cabendo ao potencial poluidor e, de forma residual, ao Poder Público, adotar as medidas preventivas cabíveis.

Assim, o princípio da prevenção, trabalhando conjuntamente com os demais princípios, deve ser utilizado quando se tem noção da possível ocorrência do dano, para isso torna-se necessário um planejamento mais adequado das propensas atividades danosas. Quanto ao meio ambiente do trabalho, as medidas preventivas podem ser tomadas de diversas maneiras, como a:

[...]observância aos direitos dos trabalhadores à informação ambiental, à educação ambiental, à participação através da apresentação de propostas para eliminação dos riscos, ao abandono do local de trabalho no caso de risco grave e iminente à saúde e, por fim, à adoção de medidas preventivas individuais e coletivas” (CAMARGO; MELO, 2013, p. 66).

#### **2.2.4. Princípio da Precaução**

Previsto na Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Rio-92, o princípio da precaução no item 15 foi conceituado como aquele que visa proteger o meio ambiente a ponto de que os Estados observem qualquer indício capaz de produzir danos irreversíveis, ainda que haja a ausência da certeza científica não vislumbrando possíveis danos (MIRRA, 2001, p. 1).

Em linhas gerais, o princípio da precaução segue as nuances do princípio da prevenção, a diferença prática é que enquanto o segundo é realizado mediante a certeza científica de danos, o primeiro por sua vez trabalha com a dúvida em prol do meio ambiente. Amorim (2017, p.2) afirma que o princípio: “baseia-se na verossimilhança ou plausibilidade e antecipa-se ao dano, ainda em fase hipotética”.

Nesse sentido explana Cristiane Derani (1997 *apud* MIRRA, 2001, p.1):

O princípio da precaução está ligado aos conceitos de afastamento de perigo e segurança das gerações futuras, como também de sustentabilidade ambiental das atividades humanas. Este princípio é a tradução da busca da proteção da existência humana, seja pela proteção de seu ambiente como pelo asseguramento da integridade da vida humana. A partir desta premissa, deve-se também considerar não só o risco iminente de uma determinada atividade como também os riscos futuros decorrentes de empreendimentos humanos, os quais nossa compreensão e o atual estágio de desenvolvimento da ciência jamais conseguem captar em toda densidade [...].

Embora o princípio da precaução não esteja previsto expressamente na Constituição Federal, pode ser constatado em algumas normas infraconstitucionais, a exemplo do art. 4º, inciso V, da Lei nº 9.985/2000, quando cita como objetivo do Sistema Nacional de Unidades de Conservação, “promover a utilização dos princípios e práticas de conservação da natureza no processo de desenvolvimento” (CAMARGO, MELO, 2013, p.92).

A respeito do meio ambiente do trabalho, Camargo e Melo (2013, p.93) citam que embora as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego utilizem o termo *prevenção*, muitas de suas medidas servem para evitar ou diminuir os riscos, incluindo os abstratos, motivo pelo qual pode se afirmar que o princípio da precaução está implícito. De forma expressa, o art. 157, inciso II, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) estipula que é dever das empresas “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar, no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”.

### **2.3. A RELAÇÃO SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UM FATOR DE INCLUSÃO**

“O direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, sob todos os prismas analisados – como aspecto do meio ambiente geral ou como elemento essencial à vida, com qualidade e dignidade, do obreiro – é um direito fundamental do trabalhador” (MELO, 2001, p. 72).

Como já observado, em decorrência das condições precárias de trabalho constatadas na época da revolução industrial, passou-se a tratar com mais veemência a questão da saúde e trabalho. Mas essa relação não é algo novo a ser debatido, Rossit (2001 *apud* CAMARGO; MELO, 2013, p.23) então já dizia:

Na Grécia antiga, dava-se ênfase à questão da higiene para a aristocracia. No período romano, a saúde do trabalhador começa a ser notada. Com o Renascimento e a acessão da ciência, desenvolve-se a saúde pública, estando a ela atrelada a saúde do trabalhador. Em 1884, surgem as primeiras leis sobre acidentes de trabalho na Alemanha. Os efeitos das grandes guerras mundiais levam à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1946. Na década de 1970, inaugura-se a fase da saúde do trabalho.

Quando se pensa em saúde do trabalhador no meio ambiente laboral, vem à mente de imediato a questão dos riscos laborais que podem ocorrer ao longo de uma jornada de trabalho e, conseqüentemente, desencadear um acidente ou doença que prejudique o trabalhador. Mas, um meio ambiente do trabalho adequado não está somente atrelado a um local limpo, bem estruturado, no sentido físico do meio, e sim, em um ambiente que receba o trabalhador de maneira que sua saúde física, assim como a mental e a social também estejam asseguradas.

Segundo Machado (2001, p.48) o conceito de saúde mais utilizado no mundo é o previsto pela Organização Mundial da Saúde (OMS), enunciado como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Por considerar tal definição vaga, Sidnei Machado aborda a crítica realizada por Dejours (1986 *apud* MACHADO, 2001, p. 49), a qual o autor alega que saúde pode ser vista sobre outros elementos como o fisiológico, o psicossomático e o psicopatológico. A fisiologia se traduz nas correntes mudanças que o corpo orgânico passa. A psicossomática trata da relação entre o corpo e a mente da pessoa. E, a psicopatologia baseia-se na necessidade que o desempenho que uma função realiza na saúde do homem. Por fim, Dejours (1986 *apud* MACHADO, 2001, p. 49) conclui que a saúde está então condicionada a três tipos de realidades:

a) a realidade do ambiente material, que diz respeito aos aspectos físicos, químicos e biológicos; b) a realidade afetiva, que se reporta a toda a vida mental, psíquica e às relações; e c) a realidade social, na qual a organização do trabalho encontra-se em destaque. A partir desses referenciais conclui Dejours que saúde é ‘para cada um homem, mulher ou criança ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social’.

A saúde deve ser pensada de uma forma ampla, em especial para as pessoas com deficiências que precisam ser inseridas em um meio ambiente do trabalho que garanta sua sadia qualidade de vida, sobretudo as igualando em condições com as demais pessoas. Para isso um meio ambiente de inclusão física, psicológica e social é essencial.

Como exemplo, pode-se citar o programa de inclusão de nome “Envolver” da empresa Marcopolo, conforme vídeo no sítio eletrônico YouTube, (MARCOPOLO S.A, 2015) que apresenta mais de 500 (quinhentos) profissionais com deficiência (física,

mental, visual, com múltiplas deficiências e reabilitados) atuando em diversas áreas da indústria.

Segundo a empresa as pessoas com deficiência são capacitadas por meio de treinamentos específicos. Além da qualificação profissional, a Marcopolo se preocupou com diversos outros fatores, tais como, a adequação do ambiente, a acessibilidade, a sensibilização das áreas envolvidas e o acompanhamento da adaptação à empresa através da realização de encontros periódicos com os familiares. O mais emocionante são os depoimentos dos pais das pessoas com deficiência, que muitas vezes não acreditavam na chance de que seu filho ou filha fossem capazes de encontrar um emprego, e o reconhecimento de que infelizmente a falta de oportunidade dificulta a inclusão.

É possível verificar que diversos fatores são inerentes para inclusão da pessoa com a deficiência no mercado de trabalho, em especial o fator do meio ambiente do trabalho que engloba a relação da pessoa com o meio e com as demais pessoas, e nessa conjugação garantem um ambiente adequado e saudável.

### **3. AS MEDIDAS DE ACESSIBILIDADE E ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

#### **3.1. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO COMO UMA AÇÃO AFIRMATIVA**

Como consequência das desvantagens fáticas de grupos determinados, dentre eles, o da pessoa com deficiência, as ações afirmativas surgiram com o objetivo de conceder vantagens e assim contrabalancear tais diferenças (MELO, 2004, p.125).

Dessa maneira, informa Cruz (2011, p.58):

O termo ‘ações afirmativas’ teve significados diversos em diferentes locais e em diferentes períodos. Desde uma primeira fase, nos Estados Unidos, em que significava simplesmente a adesão passiva a determinações de não-discriminação, a uma fase, no contexto global, em que passou a significar uma complexa teia de medidas encorajadoras ou levadas a cabo pelo Estado com o objetivo de promover a inclusão social de minorias, o termo adquiriu diversas acepções ao longo da história dos séculos XX e XXI.

O autor afirma que foi na Índia que surgiu o núcleo do conceito de ações afirmativas. Mas, foi por volta do século XX nos Estados Unidos, através das reivindicações por direitos civis oriundas dos negros norte-americanos, que surgiu a denominada *affirmative action* (CRUZ, 2011, p.58-60). A expressão foi utilizada de modo inovador, em 1961, pelo presidente americano John F. Kennedy, através da *Executive Order* nº 10.925, que a apresentou como medida de combate à discriminação. (MENEZES *apud* CRUZ, 2011, p.60).

Somente em 1965, com a *Executive Order* nº 11.246 que surgiram programas com o propósito de estabelecer condutas positivas para combater as desigualdades sociais (MENEZES *apud* CRUZ, 2011, p.61). As ações afirmativas alçaram uma base mais sólida na presidência de Richard Nixon, que adotou critérios mais objetivos para orientar empregadores na contratação de pessoas pertencentes a grupos denominados “minoritários”<sup>19</sup> (MELO, 2004, p.126).

No que tange às oportunidades de acesso ao trabalho das pessoas com deficiência, os exemplos de ações afirmativas no sistema norte-americano são as seguintes, conforme BURKHAUSER (1997 *apud* MELO 2004, p. 127-128):

1) *Architectural Barriers Act*; 2) *Rehabilitation Act* de 1973, exigindo que os contratantes com o governo federal oferecessem oportunidades de emprego para os deficientes físico; 3) *Veterans Readjustment Act* de 1974, concedendo favorecimento e proteção para os veteranos da Guerra do Vietnã; 4) *Education for all Handicapped Children Act* (1975); 5) *Developmental Disabilities Assistance* (1976); *Fair Labor Standards Act* (1976).

Com gênese na Índia e nos Estados Unidos, as ações afirmativas também se expandiram para o Canadá, a África do Sul, Namíbia e os países da Europa, como a França, até chegar ao Brasil (CRUZ, 2011, p.71-72).

Quanto ao conceito de ações afirmativas, Gomes (2001 *apud* FONSECA 2005, p. 193) assim as define:

[...] as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário,

---

<sup>19</sup> Luiz Felipe Cruz (2011, p.77) afirma ainda que em decorrência do cotejo histórico os grupos destinados às medidas positivas passaram a ser chamados de minorias. Entretanto, muitos grupos majoritários foram contemplados com tais medidas. Logo, quando se trata de ações afirmativas é errôneo pensar em minorias como referência de um elemento quantitativo.

concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.

As ações afirmativas são, em suma, as denominadas discriminações positivas, ou seja, medidas voltadas para a persecução de igualar pessoas que, faticamente, são desiguais, a exemplo das pessoas com deficiência. Geralmente, são de caráter temporário. Cabe destacar que o sistema de fixação de cotas é uma modalidade de ação afirmativa, mas que erroneamente a política brasileira adota aquela como sinônima dessa. A respeito do assunto, Gomes (2001 *apud* CRUZ, 2011, p. 80) com adequado pensamento afirma que não há um método específico para a implementação das políticas de ação afirmativa, sendo as cotas um método, mas não o único, e cita como exemplo, o sistema de bônus e os incentivos fiscais.

As medidas positivas podem advir de vários atores, órgãos públicos (executivo, legislativo, judiciário) e órgãos privados (empresas e organizações não governamentais), segundo FONSECA (2005, p.197).

O meio ambiente do trabalho é erigido à categoria de medida positiva por Melo (2004, p.153) e não é preciso pensar muito para entender que a adequação de uma empresa para receber a pessoa com deficiência influencia no seu trabalho e na sua permanência no emprego, sendo essencial para a efetivação do acesso ao trabalho. Pois, por exemplo, em uma situação hipotética: João, uma pessoa graduada em arquitetura especializada em elaboração de projetos, com deficiência física e que em decorrência disso usa cadeira de rodas. Ao ser contratado por uma empresa do ramo imobiliário e se deslocar para o prédio que desempenhará suas futuras funções, depara-se ao chegar ao local de trabalho com a ausência de elevadores e banheiros adaptados, mesas muito altas, portas pequenas, ausência de rampas de acesso e corredores muito estreitos. Enfim, diversos fatores que impedirão a rotina saudável de trabalho.

Provavelmente, muitos empregadores e empreendedores, quando não justificam a falta de contratação pela não qualificação da pessoa, alegam os possíveis gastos exorbitantes com as adaptações. Primeiro que a falta de qualificação de maneira geral não pode ser empecilho, sendo que realizar cursos qualificadores em parceria com outros órgãos tornar-se-ia uma vantagem para o empregador. Segundo que as

adaptações não precisam ser exorbitantes, mas razoáveis, e podem demorar um tempo para serem feitas desde que medidas paliativas possam ser observadas. Mas tais respostas à preocupação de muitos empresários serão mais à frente abordadas.

O que não se pode esquecer é que o meio ambiente do trabalho deve ser adequado, saudável e conservado, esse direito foi constitucionalmente estabelecido, tanto no art. 225, *caput*, quanto no art. 200, VIII, ambos da Constituição Federal. E com ilustre observação, Justiniano (2014, p.20) afirma “é cediço que não há palavras inúteis na Constituição da República Federativa”.

Assim como o acesso ao trabalho é um direito fundamental da pessoa com deficiência, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado como aspecto integrante do meio ambiente geral também o é (MELO, 2004, p.155).

### **3.2. A ACESSIBILIDADE, AS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS E OS PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E SAÚDE**

Como visto anteriormente, não adianta assegurar o acesso ao Direito do Trabalho, se não proporcionar um ambiente adequado para que a pessoa com deficiência exerça seu direito de forma plena e em condições de igualdade com outras pessoas. Para que o Direito ao Trabalho se torne efetivo, cabe ao empregador dispor de transformações – adaptações razoáveis – nos ambientes físicos e nos procedimentos humanos – o modo como os colegas de trabalho irão receber a pessoa, prezar por uma relação laboral sadia –, além da vontade, competência e habilidade da pessoa com deficiência. As mudanças estruturais, como vistas, são essenciais, mas em adição a elas é importante destacar a relevância dos profissionais de saúde e segurança para corroborar com essa inclusão.

O art. 34 da Lei nº 13.146/2015 informa às pessoas jurídicas de direito público e privado que elas são responsáveis por garantir um ambiente do trabalho *acessível e inclusivo*. E o art. 37, da referida lei, por sua vez, afirma que o modo de inclusão deve atender as *regras de acessibilidade*, ao fornecimento de recursos de *tecnologia assistiva* e a *adaptação razoável* do meio ambiente do trabalho.



As *regras de acessibilidade* têm por objetivo fazer com que a vida da pessoa com deficiência se torne mais independente (art. 53, Lei nº 13.146/2015), e nos termos da CDPD, as medidas de acessibilidade identificarão e eliminarão os obstáculos e barreiras presentes em edifícios, rodovias, meios de transportes, escolas, residências, instalações médicas e **local de trabalho**, bem como de serviços eletrônicos e de emergência (art. 9, item 1). E para que isso seja observado como regra geral, a formação e implantação de projetos deverão ser realizadas tendo como base o denominado *desenho universal*, que tem por significado, “a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços **a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projetos específicos**” (grifo nosso), conforme art. 2º, da CDPD.

Quanto às *tecnologias assistivas*, nos termos do art. 74 da lei de inclusão, visam ampliar a autonomia e qualidade de vida da pessoa, e podem ser entendidos como recursos de apoio.

Sobre o conceito de *adaptação razoável*, o art. 2º da Convenção da Pessoa com Deficiência (CDPD) o prevê como “as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem **ônus desproporcional ou indevido**, quando requeridos em cada caso” (grifo nosso). A CDPD ainda preconiza como seu princípio basilar a acessibilidade, nos termos do art. 3º, alínea ‘e’. E aduz como obrigações gerais dos Estados Partes o comprometimento de buscar pesquisas e desenvolver produtos, serviços, equipamentos e instalações com desenhos universais, para que as adaptações sejam as menores possíveis e, conseqüentemente, os custos dos empregadores também, ao se depararem com a necessidade de novas modificações.

Como síntese desses emaranhados de conceitos, pode-se entender que, para que a inclusão ocorra, faz-se necessário proporcionar a acessibilidade, de modo que essa deva ser fomentada através do desenho universal desde a projeção e construção de prédios até a utilização de serviços de informação. Assim, quando for necessária uma adaptação, que seja mínima, a fim que de não se atribua um ônus desproporcional ao empregador.

Segundo Bortman et. al. (2015, p.30), as formas de adaptações razoáveis incluem desde revisões dos procedimentos do trabalho até a adaptação do meio ambiente de forma efetiva. Ainda afirma que “muitas das adaptações não têm custo ou,

quando têm, estes são baixos. Trata-se, portanto, de um mito pensar que toda adaptação representará um grande investimento”.

Ainda conforme Bortman et. al. (2015, p.30):

[...] algumas adaptações dependem de obras e da compra de equipamento, o que pode levar tempo. Assim como os ajustes de instalações e da sinalização, a implantação de portas de abertura automática, de sinais sonoros e luminosos, a definição de normas em relação aos cuidados e a presença de cão-guia, por exemplo. Uma alternativa enquanto as adequações não ficarem prontas, ou na falta destas, é designar pessoa (s) treinada (s) para acompanhar o empregado recém-chegado. Porém, trata-se de soluções paliativas e temporárias, com base na colaboração de colegas e que, portanto, devem ser usadas com parcimônia [...].

No caso de pessoas com deficiência auditiva que circulem em locais com veículos, aconselha-se que os motoristas e operadores de equipamentos móveis sejam treinados, e que o local esteja sinalizado com alarmes visuais e sinalização de advertência. Em caso de pessoas com deficiência visual, cegueira ou baixa visão, por exemplo, é importante a sinalização em Braille, alarmes sonoros e a presença de pisos táteis que identifiquem e informem desníveis, presença de escadas ou veículos, enfim, barreiras em geral. Em se tratando de banheiros e áreas de circulação, aconselha-se a presença de rampas, barras auxiliares para facilitar o deslocamento, portas largas e com abertura automática, além de vasos sanitários elevados e pias rebaixadas. Os refeitórios, por sua vez, devem possuir balcões adequados para pessoas com cadeira de rodas e com estatura mais baixa (BORTMAN et. al., 2015, p.30).

Todas essas adaptações precisam ser trabalhadas em conjunto tanto pela pessoa com deficiência, quanto pelo empregador e pelos profissionais de saúde e segurança do trabalho. Sobretudo, esses devem estar atentos ao conhecimento de normas de acessibilidade, como a ABNT NBR 9050, bem como princípios de organização do trabalho e ergonomia, pois eles terão a responsabilidade de comunicar aos empregadores as adaptações necessárias e acompanhar a pessoa com deficiência ao longo de seu exercício laboral (BORTMAN et. al., 2015, p.34).

Ressalte-se que não é o trabalhador que deve se adaptar ao meio ambiente do trabalho, mas o contrário, para isso o apoio dos profissionais é basilar:

[...] destaca-se a importância da adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores. Daí a necessidade do Médico do Trabalho conhecer as habilidades e as potencialidades da pessoa com deficiência, assim como

instalações, processos e riscos associados ao trabalho. É preciso saber olhar para além da restrição óbvia, bem como estar atualizado com novas tecnologias de adaptação e acessibilidade (BORTMAN et. al., 2015, p.51).

Assim como os demais trabalhadores, a pessoa com deficiência deve se sentir à vontade naquele ambiente de trabalho e uma boa relação entre os colegas de trabalho precisa ser estabelecida. Bortman et. al. (2015, p.58) afirma que para as pessoas se sentirem acolhidas e bem-vindas ao local de trabalho é importante a parceria do médico do trabalho com outros profissionais de saúde e segurança, bem como a área de Recursos Humanos, devendo todo esse processo ocorrer desde o início da contratação. Diante disso é relevante uma organização devidamente planejada de todos os presentes naquele meio. “Por mais que haja uma política de inclusão, [...] cada nova contratação deve ser precedida de um esforço da equipe que receberá o novo trabalhador”.

### **3.2.1. Um pouco sobre a ABNT NBR 9050**

No que diz respeito às especificações das adaptações físicas do local de trabalho, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) é o órgão que fomenta e estrutura a base para o desenvolvimento tecnológico no Brasil. Vários comitês desenvolvem os trabalhos da ABNT, sendo um deles o Comitê de Acessibilidade, que busca normalizar o quesito acessibilidade, estabelecendo regras gerais de desenho universal para edificações, meios de transporte, de comunicação, e outros<sup>20</sup>. É necessário alertar que com o foco de explorar o tema de forma clara e didática, a presente pesquisa traz algumas medidas concernentes à ABNT, no entanto, não visa esgotar o tema, apenas exemplificar as formas de adaptações.

Sobre acessibilidade a edificações, mobiliários, espaços e equipamentos urbanos, a ABNT NBR 9050 de 2015 estabelece algumas proposições funcionais de suma relevância, que foram pautadas levando em consideração as condições de mobilidade e ambiente, e a ajuda ou não de aparelhos, tais como próteses, cadeiras de rodas, bengalas, dentre outros.

---

<sup>20</sup> Informação disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/associacao-brasileira-de-normas-tecnicas>> Acesso em: 13 nov. 2017.

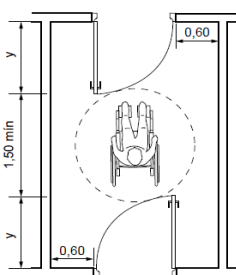
A Norma da ABNT é bem específica quanto às dimensões a serem utilizadas em vários setores e, para isso usa as denominadas dimensões referenciais. Tem-se como exemplo as medidas em metros (máximas, mínimas e confortáveis) para alcance manual frontal com a superfície do trabalho, essa definida como “um plano horizontal ou inclinado para o desenvolvimento de tarefas manuais ou leituras” (ABNT NBR 9050, 2015, p. 19), ou no item de circulação interna de um prédio, em que a Norma estipula as dimensões de corredores, portas e janelas, a serem vistos adiante.

Segundo a Norma da ABNT, os corredores devem assegurar o fluxo de pessoas com uma faixa livre de barreiras e obstáculos. Diante disso, as larguras mínimas para corredores em edificações e equipamentos urbanos são delineadas da seguinte maneira:

- a) 0,90 m para corredores de uso comum com extensão até 4,00 m;
- b) 1,20 m para corredores de uso comum com extensão até 10,00 m; e 1,50 m para corredores com extensão superior a 10,00 m;
- c) 1,50 m para corredores de uso público;
- d) maior que 1,50 m para grandes fluxos de pessoas [...] (ABNT NBR 9050, 2015, p. 68).

A Norma ainda estabelece soluções para quando as adaptações dos corredores não sejam possíveis. Em casos desse tipo sugere a implantação de bolsões de retorno com dimensões que permitam a manobra de 180° de uma cadeira de rodas, sendo que os bolsões devem ser estabelecidos a cada 15,00 m e os corredores devem possuir uma largura mínima de 0,90 m (ABNT NBR 9050, 2015, p.69).

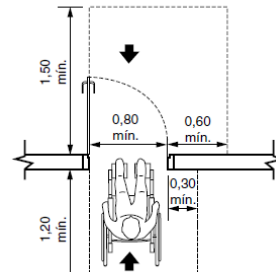
Quanto às portas, recomenda-se que elas possuam o denominado espaço de transposição com um círculo de 1,50 m de diâmetro acrescido de 0,60 m ao lado da maçaneta para que a aproximação e o caminho de uma pessoa em cadeira de rodas sejam facilitados (ABNT NBR 9050, 2015, p.69).



(Fonte ABNT NBR 9050)

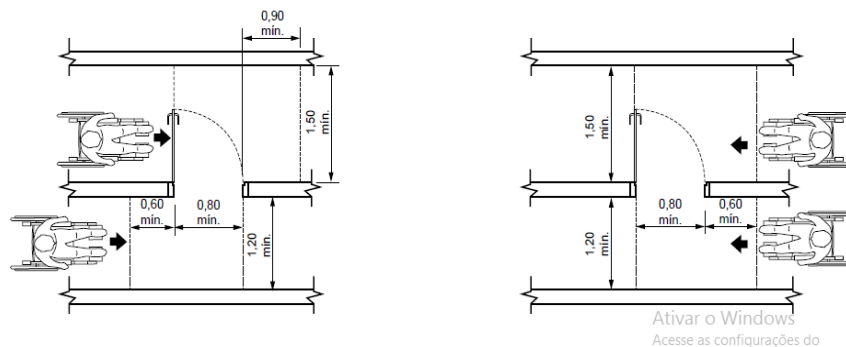
**Figura 01 - Espaço para Transposição de Portas**

Em um deslocamento frontal, quando a porta abrir no sentido do deslocamento do usuário, recomenda-se a existência de um espaço livre de 0,30 m entre a parede e a porta, mas se abrir no sentido oposto, o espaço deve ser duplicado. No caso de deslocamento lateral, cada lado deve ter um espaço livre de, no mínimo, 0,60 m (ABNT NBR 9050, 2015, p.69).



(Fonte ABNT NBR 9050)

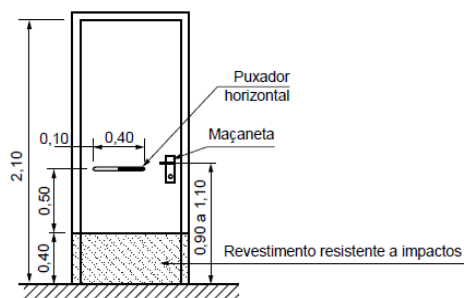
**Figura 02 - Deslocamento Frontal**



(Fonte ABNT NBR 9050)

**Figura 03 - Deslocamento Lateral**

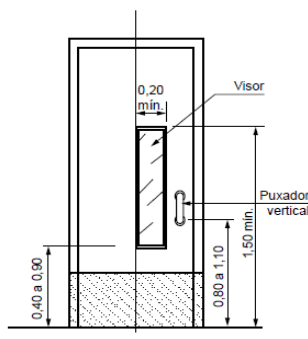
As portas, para serem abertas, devem, se possível, estar condicionadas a um único movimento, a maçaneta deve ser do tipo de alavanca, com uma altura entre 0,80 m e 1,10 m. Além disso, para resistir aos impactos de bengalas, muletas e cadeiras de rodas, está previsto que as portas possuam na sua parte inferior um revestimento com altura de 0,40 m a partir do piso (ABNT NBR 9050, 2015, p.71). No caso de portas de sanitários e vestiários, recomenda-se colocação de um puxador horizontal, com as medidas a seguir detalhadas:



(Fonte ABNT NBR 9050)

**Figura 04 – Porta com revestimento e puxador horizontal**

Se o tipo da porta for *vaivém*, deve ser constituída de um visor com largura mínima de 0,20 m, a parte inferior situada entre 0,40 m a 0,90 m do chão, e a parte superior do visor localizada a, pelo menos, 1,50 m do piso (ABNT NBR 9050, 2015, p.71).



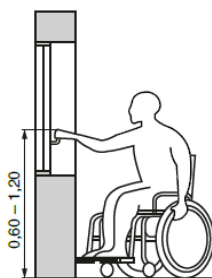
(Fonte ABNT NBR 9050)

**Figura 05 – Porta do tipo vaivém**

Dentre outras noções, também é estabelecido que os sensores ópticos que acionam as portas deverão ser ajustados para que pessoas de baixa estatura sejam detectadas e que essas possuam dispositivo para não se fecharem sobre a pessoa. Ademais, se as portas e janelas forem de vidro, devem estar identificadas com sinalização visual contínua, a fim de alertar a respeito da barreira física (ABNT NBR 9050, 2015, p.72).

As janelas, ao serem instaladas, devem levar em consideração o alcance visual de uma pessoa em cadeira de rodas, salvo locais que necessitem de privacidade e

segurança. E para ser aberta a janela deve dispensar apenas um único movimento com uma das mãos (ABNT NBR 9050, 2015, p.73).



(Fonte ABNT NBR 9050)

**Figura 06 – Alcance de janela**

Essas foram algumas das instruções, abordadas de forma sucinta, que estão dispostas na Norma da ABNT, e como visto, são dotadas de detalhes e critérios para facilitar de uma maneira geral a mobilidade das pessoas. E são, em sua maioria, parâmetros a serem vislumbrados ao longo do projeto de uma construção, ou realizados quando necessários, em caso de modificações *a posteriori*.

Importante destacar que a maior parte das medidas aqui tratadas está relacionada à pessoa com deficiência física, mas a Norma estabelece medidas para pessoas com deficiência visual, como a colocação de faixas no piso com cores e texturas diferentes para a identificação do percurso, além de mecanismos de acessibilidade para pessoas com deficiência auditiva, a exemplo de implantação de sinais luminosos e escritos.

Como observado no primeiro capítulo, existem vários tipos de impedimentos e deficiências que, muitas vezes, não vão ser, em uma primeira vista, percebidos e terão um amparo claro na lei. É por isso que a definição da pessoa com deficiência se tornou mais “dinâmica”, pois a sua identificação está relacionada à conjugação do fator “impedimento mais barreira social”. E quando, por meio dessa conjugação, a deficiência existir, as barreiras também existentes deverão ser eliminadas dia após dia, o primeiro passo é reconhecer que as adaptações são possíveis e querer que as barreiras sejam retiradas para dar azo ao direito da pessoa com deficiência de exercer seu trabalho dignamente em um ambiente que lhe proporcione uma sadia qualidade de vida.

### 3.3. BARREIRAS X ACESSIBILIDADE: ADEQUAÇÃO E INCLUSÃO

Stephen Hawking, físico britânico conhecido na atualidade como um dos maiores cientistas de todos os tempos ainda vivo, tinha 21 anos de idade quando descobriu estar acometido da doença do neurônio motor, desordem neurológica progressiva que destrói as células do cérebro responsável pelas atividades musculares, como falar, andar, engolir. Sua cinebiografia, *A Teoria de Tudo*, mostra um pouco das dificuldades que ocorreram no decorrer do agravamento da doença, desde o momento em que passou a usar cadeira de rodas até quando precisou se comunicar por um aparelho que transformava suas palavras digitadas em frases repassadas por uma voz eletrônica<sup>21</sup>.

Quando diagnosticado com a doença no início de sua juventude, os médicos deram-lhe por volta de 2 a 3 anos de vida. E aos 71 anos de idade conta que não teme o futuro, embora tenha perdido quase todos os movimentos, ainda se comunica movendo um único músculo do rosto, o movimento é detectado por um sensor presente nos seus óculos, codificado por um programa e enviado para um computador, onde por meio de um sintetizador de voz consegue “fazer tudo o que qualquer um faz com um computador”, afirma ele<sup>22</sup>.

Hawking, quando já acometido da doença, conseguiu se formar doutor em Física e deixar um legado reconhecido mundialmente. Certamente sua vida foi difícil, não somente pelas barreiras presentes em todos os lugares, mas também pela dificuldade de se locomover e falar, que foram combatidas ao longo dos anos através de sua vontade e das tecnologias assistivas. Sentado em sua cadeira, perde-se em seus pensamentos sobre a cosmologia, a física e a matemática, e nem mesmo a impossibilidade de comunicação calou o jovem cientista, que mostra no decorrer de sua história a esperança de que as

---

<sup>21</sup> Informações retiradas do filme: *A Teoria de Tudo*, a extraordinária jornada de Jane e Steven Hawking. Lançado nos cinemas em: 07 nov. 2014. A TEORIA de tudo. Direção: James Marsh. Reino Unido, 2015. Distribuidor: Universal Picture. Netflix (150 min.), HD. Título Original: *The Theory of Everything*. Disponível em: <<https://www.netflix.com/watch/80000644?trackId=13752289&tctx=0%2C0%2C28fda03322b01e1ce87b5c4459d3ffe3435b7279%3A553d9815451ef78c9439c37d5a2407bc4026a340>> . Acesso em: 14 nov. 2017.

<sup>22</sup> Em entrevista a um repórter da BBC, Stephen Hawking contou um pouco dos motivos que o levaram a expor sua vida através da cinebiografia. Assim afirma: “o objetivo do filme é fazer uma jornada pela ciência e dar esperanças a quem tem deficiência”. Stephen Hawking sobre *La muerte, La discapacidad y el humor*. BBC Mundo, 2013. (2:59 min.). Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=451oUXpGkSI>>. Acesso em: 16 nov. 2017.



pessoas vejam que a incapacidade não pode sequer ser um empecilho para uma vida em sociedade, assim como para o desempenho de uma atividade laboral.

Este tópico, com o objetivo de analisar com mais clareza a matéria, buscou averiguar como as barreiras de inclusão podem ser vencidas e a acessibilidade proporcionada na realidade de algumas empresas brasileiras. Para isso, serão estudados 4 episódios da série de título **O futuro que queremos: trabalho decente e inclusão de pessoas com deficiência** (grifo nosso), encontrada no sítio eletrônico YouTube, cuja elaboração foi realizada pela Organização Internacional do Trabalho em parceria com o Ministério Público do Trabalho no ano de 2016.

### 3.3.1. Ione e José: Nada de nós sem nós

O 3º episódio da série intitulado *nada de nós sem nós*, mostra a história dos trabalhadores Ione e José, pessoas com deficiência visual, que estão empregados como auxiliares de produção na fábrica da Trifil Scala, em Itabuna, Bahia<sup>23</sup>. O 4º episódio, denominado *a realidade da autonomia*, relata a rotina de Ione e José, - e por isso também será retratado nesse tópico -, como se sucedeu o processo de inclusão e os benefícios que a empresa teve ao contratá-los.

Ione de Jesus Pereira nasceu com deficiência visual por conta de um glaucoma congênito genético, que se agravou até uma cegueira total, e se alfabetizou aos 16 anos de idade. José Carlos Santos de Souza também nasceu com cegueira total. Ambos ansiavam por exercer uma profissão, José chega a afirmar que era um sonho trabalhar e ter a sua primeira assinatura na carteira de trabalho e previdência social.

Ione afirma que quando começaram a trabalhar na empresa, já existia a pista tátil, mas que ela não se encontrava em todos os lugares. Em cooperação com a empresa, Ione e José, bem como outras pessoas com deficiência que lá trabalham, foram

---

<sup>23</sup> ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. O futuro que queremos – Ep. 3. **YOUTUBE**, 16 dez. 2016. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=ibu5bj47lqY> >. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. O futuro que queremos – Ep. 4. **YOUTUBE**, 19 dez. 2016. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=wBH2j\\_XFilU&t=10s](https://www.youtube.com/watch?v=wBH2j_XFilU&t=10s)>. Acesso em: 09 nov. 2017.

apontando os locais que precisariam de acessibilidade, até que mais da metade da empresa se encontrasse acessível.<sup>23</sup>

Eliane Nunes, que exerce a profissão de coordenadora dos recursos humanos da Trifil Scala, conta que a empresa fez adaptações inclusive na sua planta, abraçando todos os tipos de deficiência, possuindo um piso tátil que vai desde a entrada até a linha de produção. Alega que o objetivo é que as pessoas com deficiência possam ser independentes para se locomover ao longo da empresa, desde ir ao refeitório, banheiro, até o local onde realmente executarão suas atividades.

Belmiro Inácio, gerente industrial da Trifil, afirma que assim como a sociedade, a empresa tem amadurecido no processo de inclusão, rompendo mitos como a presença de pessoas com deficiência visual trabalhando em uma indústria de caráter manufatureiro. Informa que, ao contrário do que costuma se alegar, a produção da empresa aumenta ao invés de diminuir.<sup>23</sup>

Marconi Lopes, coordenador de produção da empresa, relata que a presença de Ione, José e outros no setor, não tem diferença, muitas vezes eles produzem de maneira igual ou até mais do que outras pessoas.

A indústria Trifil Scala possui parceria com o SENAI, conhecido como uma escola nacional de aprendizagem, e juntos proporcionam qualificação para as pessoas com deficiência.<sup>23</sup>

É possível observar que a participação da pessoa com deficiência no local que desempenhará funções, ajuda a identificar as modificações necessárias para tornar o ambiente acessível. Ademais, o objetivo dessas adaptações como mencionado pela coordenadora de recursos humanos é fazer com que as pessoas com deficiência não precisem de ajuda para se locomover ao longo da empresa. E ao contrário do que muitos podem alegar, a pessoa com deficiência possui limitações, mas que não é sinônimo de incapacidade, pelo seu esforço e vontade, podem trabalhar mais do que outros empregados.

### 3.3.2. Márcia Patrícia: A adequação é do trabalho ao trabalhador

O episódio 5, intitulado *a adequação é do trabalho ao trabalhador*, conta a história de Márcia Patrícia, que tem 41 anos de idade, funcionária da Trifil Scala. Aos 2 meses de idade foi acometida pela poliomelite, mas a mãe descobriu apenas quando já tinha 4 meses, logo foi tratada tardiamente, e por isso, passou a usar cadeira de rodas.<sup>24</sup>

Para ir trabalhar, a empresa disponibiliza um ônibus adaptado que a busca em casa. Márcia relata que começou a estudar apenas aos 13 anos de idade porque as escolas não eram adaptadas. Não concluiu a faculdade, mas fez curso técnico em contabilidade.

A empresa em conjunto com o SENAI preparou os candidatos a funcionários. Segundo o depoimento de Márcia, ela realizou um estágio de 9 meses, sendo 3 meses de curso e 6 de experiência. Ao final, a empresa a contratou.<sup>24</sup>

Quando começou a trabalhar na indústria, Márcia relata que não havia nenhuma adaptação, apenas um banheiro com acessibilidade. O ônibus não era adaptado. A máquina de fotocopadora era alta demais, e por isso não conseguia alcançar. No entanto, a empresa passou a disponibilizar ônibus adaptado, e a mesa da fotocopadora foi rebaixada.

Antes de trabalhar, ela recebia um benefício, mas entre receber um benefício e trabalhar, preferiu trabalhar e mostrar que tem capacidade para desempenhar suas funções. Antes, afirma, só vivia em casa, esperava o dia do benefício, ia à rua para pegá-lo e depois voltava para dentro de casa. Agora sente-se reconhecida, sai com os amigos, conhece novas pessoas, e isso é importante. Márcia está disposta a crescer na profissão e a encarar o que lhe for proposto.<sup>24</sup>

Sony Arouca, coordenadora de entrada única da empresa Trifil, afirma que quando Márcia chegou ao ambiente de trabalho, seus colegas procuraram se adaptar a ela. Pois uma pessoa com deficiência, relata, é um ser humano como qualquer outro, e o fato de possuir limitações não os impede de trabalhar, estudar, e conviver em uma sociedade.

---

<sup>24</sup> \_\_\_\_\_. O futuro que queremos – Ep. 5. **YOUTUBE**, 16 dez. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QxQX7UGwey0>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

Marta Gil, consultora da área de inclusão, uma dentre os profissionais que participam dos vídeos, afirma que em uma determinada ocasião foi realizar uma pesquisa com alguns empregados em uma multinacional, a qual tinha contratado pessoas com deficiência para a fábrica, então foi verificar o que estava acontecendo por lá. Ao chegar ao seu destino, começou a conversar com os funcionários e um dos operários contou a ela que sempre gostou de trabalhar na empresa, e tem muito orgulho de trabalhar nela, principalmente depois que chegaram os colegas com deficiência. Ele se sentia muito melhor, porque se porventura ocorresse algum acidente de trabalho, tinha a convicção que sua família não ficaria desamparada, porque continuaria trabalhando na empresa, afinal, ela contrata pessoa com deficiência.<sup>24</sup>

No presente caso, pode ser visualizada a construção de um meio ambiente de trabalho mais adaptado para que a pessoa empregada pudesse desenvolver seu trabalho da melhor maneira possível, e principalmente, de uma forma sadia e digna. Trabalhar é mais importante do que receber um benefício e ficar apenas em casa, afirmou Márcia, porque o trabalho torna a pessoa integrante da sociedade, e proporciona diferentes experiências, como conhecer novas pessoas. O trabalho talvez seja uma das maiores formas de inclusão.

Assim como já observado anteriormente, não basta apenas que o meio físico seja mudado, mas que os colegas de trabalho possam receber a pessoa com deficiência como qualquer outra pessoa. Com o relato de Márcia, é possível perceber que quando os demais trabalhadores trabalham com as pessoas com deficiência, se sentem mais dispostos a trabalhar por uma empresa inclusiva, sabendo que se um dia forem acometidos de algum impedimento, terão um local que os possa receber.<sup>24</sup>

Ademais, é possível vislumbrar a presença constante nos casos, dos princípios da informação e participação do meio ambiente do trabalho. Primeiro que as acessibilidades em grande maioria deverão estar sinalizadas e ser de conhecimento do empregado. Em segundo, a presença da pessoa com deficiência na construção do meio ambiente adaptado ajuda a verificação com mais vagar das barreiras que precisam ser ultrapassadas.

### 3.3.3. Tarcísio Pacieelo: Comunicação, Interpretação e Inclusão

O episódio 8, denominado *comunicação, interpretação e inclusão*, mostra a história de Tarcísio Pacieelo, empregado da empresa IBM no cargo de especialista de sistemas. Ele possui surdez profunda, mas usa leitura labial com libras, dependendo da comunidade com que se relaciona<sup>25</sup>.

Tarcísio conta que possui um irmão que também é pessoa com deficiência auditiva. Desde criança, sua mãe os levava para o médico buscando evoluir o ouvido e a voz deles, para que pudessem aprender e estudar. Em um determinado dia foram a uma fonoaudióloga para treinarem a fala, e desde lá fizeram isso sem parar por 14 anos.

Afirma que na sua escola não havia intérprete, língua de sinais, não havia nada, e por isso teve dificuldades, passando de ano sempre em recuperação. Mas, quando entrou na faculdade, no ano de 2002, a lei de libras entrou em vigor e obrigou a presença de intérpretes no ambiente acadêmico. Então, concluiu a faculdade e fez pós-graduação de especialista em segurança. Seu sonho, quando acadêmico, era entrar na empresa IBM, mas não achava que conseguiria, porque talvez fosse precisar de uma formação em língua inglesa, e não tinha, mas mesmo assim enviou o currículo.<sup>25</sup>

Tarcísio foi chamado para uma entrevista, conta que teve dificuldade porque precisava saber inglês, mas no Brasil não tem formação de inglês para pessoas com deficiência auditiva, ademais, uma coisa é estudar e outra é falar, o que para pessoa com surdez é mais difícil. Ao ser perguntado pelo chefe da entrevista qual seria a dificuldade, Tarcísio afirmou que primeiramente é a comunicação, pois usar da fala para se expressar é até fácil, as pessoas entendem, mas ele entender o que as pessoas dizem, receber a informação, é mais complicado.

O funcionário da empresa posteriormente perguntou o que poderia ajudar Tarcísio, então ele informou que um equipamento, uma tecnologia que facilitasse sua comunicação.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> \_\_\_\_\_. O futuro que queremos – Ep. 8. **YOUTUBE**. 16 dez. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=spMejGH4R7g>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

Tarcísio hoje trabalha na IBM, e por meio de um aplicativo chamado *Viável Brasi*<sup>26</sup>, consegue estabelecer uma comunicação com outras pessoas onde quer que esteja. Isso o ajuda ao longo do seu exercício laboral, e tornou um apoio para o desempenho de suas funções.

Embora, esse relato não trate diretamente do modo de adaptação na empresa, aborda um tema de bastante relevância que é a comunicação. Adaptar um prédio para uma pessoa com deficiência física teoricamente é mais prático do que buscar tecnologias que auxiliem a comunicação, como no caso de pessoas com deficiência auditiva. O empregador de Tarcísio poderia não o contratar por alegar a inviabilidade do trabalho de uma pessoa com deficiência auditiva em uma empresa que lida diariamente com outro idioma. Mas de modo contrário, a empresa proporcionou a ele uma tecnologia assistiva que facilitasse a sua inclusão. Esse é um dos casos que mostra, de maneira nítida, que a vitória sobre as barreiras é uma caminhada conjunta entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas.

#### **3.4. REFLEXÃO SOBRE AS GARANTIAS DO ACESSO AO TRABALHO E A APLICAÇÃO DA LEI DAS COTAS**

A política de cotas, como informado anteriormente, sempre foi bastante fomentada no Brasil por ser uma ação afirmativa em prol da inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Instituída através do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e reafirmada pelo art. 36 do Decreto Regulamentador nº 3.298/99, restou prevista a obrigatoriedade de empresas, com mais de 100 empregados, preencherem seus postos de trabalho em uma percentagem de 2% até 5% com pessoas com deficiência, nos termos da legislação.

---

<sup>26</sup> Viável Brasil é uma tecnologia que surgiu com a Receita Federal do estado de São Paulo, que buscando viabilizar o atendimento das pessoas com deficiências auditivas em seus órgãos, adotou o sistema também conhecido como *VPad*, que em termos gerais, possui uma central de videoconferência, com intérpretes, que de forma *online* ajudam a comunicação da pessoa com deficiência com uma terceira pessoa. O aplicativo pode ser comprado por órgãos públicos, por empresas ou cidadãos, mas por enquanto encontra-se restrito ao território paulistano. Disponível em: <<http://viavelbrasil.com.br/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

Nos moldes do § 5º do referido decreto, o Ministério do Trabalho e Emprego foi elevado à categoria de órgão fiscalizador do cumprimento dessa medida pelas empresas. Mas não somente ele, o Ministério Público do Trabalho e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego também são órgãos que buscam efetivar o cumprimento da lei (LEMOS, 2015, p.3).

Conforme o art. 3º da Lei nº 7.853/89 alterado pela lei de inclusão, caberão também à Defensoria Pública dos entes federativos, à associação constituída há mais de um ano, à autarquia, empresa pública e sociedade de economia mista que visem à concretização do direito das pessoas com deficiência, a propositura de medidas judiciais que busquem proteger tais interesses.

O Ministério Público, quando verificada a ilegalidade do preenchimento das cotas, poderá promover o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com a empresa, buscando estabelecer, dentre outras opções, um período para que o percentual de contratação de pessoa com deficiência seja cumprido ou estipular que a empresa realize curso de qualificação, sendo tais medidas de caráter extrajudicial (LEMOS, 2015, p. 4).

No entanto, o Ministério Público do Trabalho também, por meio da via judicial, é legitimado para propor Ação Civil Pública, conforme art. 5º, I, da Lei nº 7.347/85, em prol dos denominados interesses difusos.

Em análise a um julgado do ano de 2011 do Tribunal Regional do Trabalho de Sergipe em sede de recurso ordinário, a respeito de uma ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa São Cristovão de Transportes LTDA, pôde ser verificada a dificuldade do cumprimento da lei de cotas.

A relatora desembargadora Rita de Cássia, julgou improcedente o mérito da demanda alegando que embora a posição do legislador em promover a inclusão seja louvável, as autoridades fiscais trabalhistas, Superintendência Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, não podem impor a todo custo que as empresas contratem pessoas com deficiências independentemente de estarem ou não habilitadas ou reabilitadas para os desempenhos das funções. Ademais, no presente caso a empresa comprovou através de documentos juntados aos autos o envio de ofícios e publicação em jornais de vagas disponíveis para pessoas com deficiências.

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA - COTA DE DEFICIENTES FÍSICOS LEI 8.213/24.07.1991 – EXISTÊNCIA NOS AUTOS DE DOCUMENTOS QUE PROVAM QUE A EMPREGADORA DILIGENCIOU PERANTE AS INSTITUIÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DE VAGAS DESTINADAS AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA – NÃO HOUVE DESCUMPRIMENTO DA NORMA- MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. A intenção do legislador, ao criar o sistema de cotas, previsto no art. 93 da Lei 8.213/91, foi permitir o acesso dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho e a convívio social, e, desse modo, buscar a igualdade de oportunidades. Comprovado nos autos que o empregador buscou preencher as vagas destinadas aos portadores de deficiência através de envio de ofícios às instituições correlatas, sem, entretanto, obter êxito, não há que se falar em descumprimento da norma supracitada<sup>27</sup>.

Outro julgado também negou provimento ao recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho e concedeu provimento ao recurso da empresa Viação Redentor LTDA, para que não sejam computados no número de cotas a função de motorista de coletivo, além de excluir multa e dano moral coletivo pelo descumprimento da reserva legal.

No ano de 2016, no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no Rio de Janeiro, o então relator desembargador Leonardo Pacheco apreciou o mérito da questão afirmando que a empresa reclamada trouxe aos autos documentos de publicação de anúncios com vagas de trabalho para pessoas com deficiência, além do estabelecimento de parcerias com instituições especializadas na intermediação da mão de obra de pessoas com deficiência, bem como comprovado o envio de vários ofícios. Todavia, não obteve sucesso pela falta de candidatos interessados ou não qualificados. Afirmou ainda o relator que o não cumprimento das cotas foi por motivos alheios à vontade da empresa.

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. NÃO ATEDIMENTO DA COTA MÍNIMA PREVISTA NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/1991.

INAPLICABILIDADE DA MULTA ADMINISTRATIVA. Não se pode penalizar a empresa que, embora comprovadamente tenha tentado cumprir a exigência legal, não obteve pleno sucesso na contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais em razão de ausência de candidatos interessados ou com a qualificação necessária para exercer a função. A norma deve ser interpretada com razoabilidade, devendo a matéria ser tratada muito além do mero preenchimento do número de vagas. A real intenção do legislador ordinário, ao considerar o sistema de cotas para deficientes físicos,

---

<sup>27</sup> TRT – 20ª Região. 3ª Turma. **RO 0196400-23.2008.5.20.0002**. Rel. Des. Rita de Cássia Pinheiro de Oliveira. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19682973/recurso-ordinario-ro-1964002320085200002-se-0196400-2320085200002/inteiro-teor-104468005>>. Acesso em: 16 nov. 2017.



foi o de assegurar ao trabalhador debilitado sua inserção no mercado de trabalho. E, in casu, a reclamada tem envidado esforços para preencher seus postos de trabalho com pessoas portadoras de deficiência, não se justificando penalizá-la por não cumprir a determinação legal por fato alheio à sua vontade. Recurso Ordinário ao qual se dá provimento<sup>28</sup>.

De maneira análoga, pode-se citar outro caso de recurso ordinário em ação civil pública, datado do ano de 2012, Minas Gerais, que mais uma vez retrata o argumento de que a lei não pode ser interpretada de forma isolada e literal, sem levar em consideração o princípio da razoabilidade. A relatora Maria Lúcia Cardoso negou provimento ao recurso do Ministério Público, alegando que a empresa, ora recorrida Carneiro & Carneiro Alimentos Ltda, buscou cumprir a norma conforme os comprovantes de publicação de anúncios em jornais de grande circulação. Além disso, realizou contratação com empresa especializada em recrutamento e seleção, bem como convênios com SINE e com a prefeitura de Belo Horizonte, mas não havia candidatos em condições de contratação. A meritíssima ainda afirmou que a efetividade das normas de inclusão da pessoa com deficiência não pode ser maculada com apenas a *contratação pro forma*.

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MULTA CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES FÍSICOS – NÃO PREENCHIMENTO DAS VAGAS - É certo que as empresas devem atender ao preceito constitucional regulamentado pelo art. 93 da Lei 8213/91, que visa a adaptação social do portador de deficiência. Contudo, não se pode punir a empresa, com pesadas multas, inviabilizando até mesmo sua atividade econômica, quando de pequeno porte, pela dificuldade de encontrar mão-de-obra prevista na respectiva norma, que atendam aos requisitos necessários para assumir as vagas colocadas à disposição. Também não se questiona a empresa tem função social e que, junto com o Estado, deve dar efetividade às leis de inclusão, físcadas em princípios constitucionais, tal como o art. 93 da Lei 8213/191 suporta o comando do disposto nos arts. 5º, II, 7º, XXXI, 24, XIV, da CR, sendo auto-aplicável. Nada obstante, a norma firmada pelo art. 93 da Lei 8213/91 enseja interpretação teleológica, observado o princípio da razoabilidade e do bom senso, e do que de ordinário acontece na dinâmica do emprego no contexto social, considerada obviamente, a dificuldade de se arremeter número suficiente de portadores de deficiência para o cumprimento das cotas legais. Tanto é assim que a discussão chegou ao Supremo Tribunal Federal, ainda sem definição<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> TRT – 1ª Região. 6ª Turma. **RO 0000514-33.2012.5.01.0016**. Rel. Des. Leonardo da Silveira Pacheco. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/347980084/recurso-ordinario-ro-5143320125010016-rj/inteiro-teor-347980102#>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

<sup>29</sup> TRT – 3ª Região. **RO 02161.2011.025.03.00.9**. Rel. Des. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124287182/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2161201102503009-0002161-1620115030025/inteiro-teor-124287192?ref=juris-tabs#>>. Acesso em: 20 nov.2017.

No ano de 2016, os ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, julgaram Embargos de Declaração em Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista advindos de uma ação civil pública intentada pelo Ministério Público da 9ª Região, cujo teor embasava-se nos argumentos aqui tratados, como o não preenchimento da reserva de vagas para pessoas com deficiência. O ministro relator João Batista Brito acolheu os embargos da reclamada, a empresa American Glass Products do Brasil LTDA, com o fundamento de que a embargante empreendeu esforços, que não renderam frutos<sup>30</sup>.

Como resultado da referida decisão, o Informativo do TST nº 136 abordou sobre o tema, consubstanciando seu posicionamento da seguinte forma: se a empresa esforçou-se para cumprir o preenchimento das vagas previstas na legislação, mas não obteve sucesso, com ausência de culpa, não poderá ser condenada ao pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos.

Ação civil pública. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Vagas destinadas a trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Não preenchimento. Ausência de culpa da empresa. Dano moral coletivo. Não configuração. O descumprimento da obrigação legal de admitir empregados reabilitados ou portadores de deficiência, conforme cota estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213/91, somente enseja o pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos se houver culpa da empresa. Ressalte-se, todavia, que o fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei, não obstante leve à improcedência do pedido de condenação ao pagamento de multa e de indenização, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou de reabilitados. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento parcial para absolver a empresa da condenação ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo. Vencidos parcialmente os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann. TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016<sup>31</sup>.

Sabe-se que o ônus da empresa é cumprir a exigência legal, e embora o argumento de que elas não possam sofrer com tamanha imposição seja razoável, fica-se

---

<sup>30</sup> TST. **ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670**. Rel. Ministro João Batista Brito Pereira. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?captcha=872695&conscsjt=&numeroTst=658200&digitoTst=89&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0670&consulta=Consultar>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

<sup>31</sup> Informativos do TST nº 136. Período: 10 a 16 de maio de 2016. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/83b39bed-5227-4c9c-aa57-3c40c9c4dc3d>>. Acesso em: 20 nov.2017.

o seguinte questionamento: embora a empresa comprove com documentos o seu intento em contratar pessoas com deficiência, como verificar se elas não estão impedindo sorrateiramente a contratação com o fundamento de que “as pessoas não estão devidamente habilitadas para desempenhar as funções laborais”?

De forma oposta a esse pensamento, sabe-se que a lei de cotas deve ser apenas um caminho a ser seguido, e que a inclusão depende de vários fatores. Em brilhante conclusão, Melo (2004, p. 139-140) aduz que uma política eficiente para garantir o acesso ao trabalho da pessoa com deficiência deve estar amparada por uma política mais abrangente, que envolva outras áreas da vida e da existência social da pessoa com deficiência, tais como saúde, educação, qualificação, previdência e transporte, e conforme essa presente pesquisa, **a questão do meio ambiente do trabalho adequado** (grifo nosso). É claro que a adoção de medidas isoladas como apenas o cumprimento de cotas a todo custo não adianta, se não estiver acompanhada de outras medidas que permitem o acesso, e obviamente, a permanência da pessoa com deficiência no emprego.

## CONCLUSÕES

Em decorrência de uma desigualdade fática e dos diversos tratamentos recebidos ao longo da história, os diplomas legais internacionais e o ordenamento jurídico brasileiro desempenharam um esforço contínuo de proteger e incluir na sociedade a pessoa com deficiência.

Desde terminologias pouco adequadas até os critérios que definiam a pessoa com deficiência, pôde se chegar à conclusão de que o impedimento de uma pessoa em adição às barreiras da sociedade é que se definem como deficiência. O modelo biopsicossocial proporciona o reconhecimento de que o impedimento não é sinônimo de incapacidade, e que através da remoção das barreiras sociais, do fomento às adaptações do meio ambiente e do reconhecimento da pessoa com deficiência como indivíduo dotado de direitos e deveres como qualquer um, é que a inclusão poderá realmente ser realizada.

Com o conceito aberto da pessoa com deficiência instituído, em especial, pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei de Inclusão, há maiores chances de muitas pessoas que antes não eram enquadradas nessa definição passarem a ser, sendo importante para uma proteção mais efetiva.

Proteção essa que deve ser buscada para conceder à pessoa com deficiência, dentre vários direitos, aquele relacionado ao exercício de uma atividade laboral. Trabalhar está muito além do que possuir um valor pecuniário, o Direito ao Trabalho representa a identificação que um homem pode ver em outro homem como um ser participante e útil na vida em sociedade. Pauta-se, assim, em um trinômio baseado na capacidade, utilidade e realização.

Todavia, o Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência está intrinsecamente atrelado ao Direito ao Meio Ambiente do Trabalho, uma vez que o primeiro, para ser realizado, é necessário que o segundo esteja em boas condições para que nele se permaneça, proporcionando conseqüentemente uma vida com saúde e qualidade.

Como se depreendeu, meio ambiente do trabalho é um aspecto do meio ambiente geral, não se trata de gênero e espécie, apenas de um corte epistemológico para melhor

compreensão. Subdividir conceitos pode se assemelhar à descentralização de poderes, que quanto mais fracionado, maior a dedicação.

Ao estudar sobre o meio ambiente do trabalho pôde se depreender que não se trata apenas do aspecto estrutural do local de trabalho, mas também das relações e convivência entre os colegas. Logo, isso é formado por múltiplos fatores em relação dinâmica, além do espaço geográfico. Sendo assim, o meio ambiente do trabalho é um fator determinante para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, uma vez que contratar a pessoa com deficiência é mais do que números a serem cumpridos por uma imposição legal, mas é, sobretudo, o reconhecimento de que aquela pessoa faz parte da sociedade.

Ao esmiuçar os princípios norteadores do meio ambiente do trabalho é possível analisar que a interação entre eles proporciona a base para um meio ambiente adequado. Os princípios da participação, inclusão, prevenção e precaução conjugam-se em fundamentos de proteção da pessoa em detrimento da atividade que desempenha e da empresa que trabalha. Em todos os setores, deve-se almejar e salvaguardar a dignidade da pessoa humana.

Sabendo que a deficiência pode desaparecer quando as barreiras do meio estiverem sanadas, bem como da importância de um ambiente do trabalho adequado para a garantia da qualidade de vida e permanência da pessoa com deficiência na atividade laboral, é que se buscou exemplificar as formas de adequação do meio, a fim de proporcionar maior acessibilidade.

A acessibilidade tem por finalidade conceder maior independência à pessoa com deficiência, para isso busca a eliminação de todos os obstáculos, seja ele qual for, e para que essas barreiras sejam retiradas, a legislação traz dois fundamentos: que as construções sejam embasadas no denominado desenho universal, aquele que visa à utilização do ambiente por um número máximo de pessoas, sem que seja preciso a modificação do meio; e as adaptações razoáveis, que são aquelas mudanças necessárias desde que não acarretem um ônus demasiado àquele que deverá realizar as modificações, que, em regra geral, é o empregador.

Além de uma estrutura acessível, é necessário que no processo de colocação da pessoa com deficiência no ambiente laboral haja a participação positiva de profissionais

de saúde e segurança, que verificarão com mais afinco as mudanças, dos colegas de trabalho, do empregador e da própria pessoa com deficiência. É mediante esses fatores que a inclusão tornar-se-á efetiva.

Como forma de comprovar essas conclusões foram colacionadas ao trabalho três casos de pessoas com deficiência, trabalhadores de empresas brasileiras, e relatadas de que forma ocorreu o processo de inclusão, desde a contratação até o efetivo exercício.

Foi notório verificar o quão é importante o Direito ao Trabalho e a busca pela inclusão. Infelizmente, como averiguado em uma reflexão no último tópico do trabalho, a lei de cotas é um modo de ação afirmativa, mas não deve ser o único, nem se pode buscar a efetivação a todo custo da lei, sem que outros fatores sejam adicionados, a começar pelos incentivos fiscais, pelas políticas públicas de educação e qualificação da mão de obra, além da adequação do meio ambiente do trabalho. De nada adianta emaranhados de normas se a efetivação dos direitos não se realiza.

Como conclusão, pode se observar que a adaptação do meio ambiente do trabalho é possível quando conjugada com os fatores estruturais e relacionais, e que, além disso, ela é um fator determinante para a efetivação do Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência e, conseqüentemente, para sua inclusão na sociedade.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A TEORIA de tudo.** Direção: James Marsh. Reino Unido, 2015. Distribuidor: Universal Picture. Netflix (150 min), HD. Título Original: The Theory of Everything. Disponível em:  
<<https://www.netflix.com/watch/80000644?trackId=13752289&tctx=0%2C0%2C28fda03322b01e1ce87b5c4459d3ffe3435b7279%3A553d9815451ef78c9439c37d5a2407bc4026a340>>. Acesso em: 14 nov.2017.
- AMORIM, Camila Silva de. **Os princípios do direito ambiental da precaução e da prevenção num paralelo com os conceitos de previsibilidade e previsão.** Revista de Direito Ambiental, v. 86, p. 49-65, Abr – Jun, 2017.
- ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. 4 ed. Revista, ampliada e atualizada. Brasília, 2011.
- ARAUJO, Luiz Alberto David; MAIA, Maurício. **O conceito de pessoas com deficiência e algumas de suas implicações no direito brasileiro.** Revista de Direito Constitucional e Internacional, vol. 86/2014, p. 165-181. Jan-mar/2014.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.** Rio de Janeiro, p. 162, 2015.
- BBC MUNDO. Stephen Hawking sobre la muerte, la discapacidad y el humor. **YOUTUBE**, 17 set. 2013. Disponível em:  
<<https://www.youtube.com/watch?v=451oUXpGkSI>>. Acesso em: 16 nov. 2017.
- BEGALLI, Ana Silvia Marcatto. **A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência: o papel do estado e das empresas.** 2012. 148 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Sul de Minas. Programa de Pós-Graduação em Direito, Pouso Alegre, Minas Gerais, 2012.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução Carlos Nelson Coutinho; apresentação de Celso Lafer. – Nova ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BORTMAN, Daniela et. al. **A inclusão da pessoa com deficiência: o papel do médico do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança.** Curitiba, PR: ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015, 4,6 Gb, PDF. (livro eletrônico). Disponível em:  
<[www.anamt.org.br/site/upload.../arquivos\\_diversos\\_18520161439487055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload.../arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf)>. Acesso em: 13 nov. 2017.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1988. Marco Antônio Oliveira Fernandes, organização. – 20 ed. – São Paulo: Rideel, 2014.
- \_\_\_\_\_. **Decreto nº 1.254 de 29 de setembro de 1944.** Promulga a convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm)>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em: 12 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em: 12 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em 15 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.938/81 de 31 de agosto de 1981.** Dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6938.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm)>. Acesso em: 13 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm)>. Acesso em: 12 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 20 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 13 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8742.htm)>. Acesso em: 13 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.989 de 24 de fevereiro de 1995.** Dispõe sobre a Isenção do Imposto sobre produtos industrializados – IPI, na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8989.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8989.htm)>. Acesso em: 17 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.048 de 8 de novembro de 2000.** Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm)> Acesso em: 18 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm)>. Acesso em: 03 set. 2017.



\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm)>. Acesso em: 09 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.650 de 16 de abril de 2003.** Dispõe sobre o acesso público aos dados e informações existentes nos órgãos e entidades integrantes do Sisnama. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.650.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.650.htm)>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.126 de 27 de junho de 2005.** Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111126.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111126.htm)>. Acesso em: 01 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 15 set. 2017.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de Direito Ambiental do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

CRUZ, Luis Felipe Ferreira Mendonça. **Ações afirmativas e o princípio da igualdade.** Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. **Estado Democrático de Direito e Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, vol. 1, p. 495-510, set 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Deficiente.** Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/pesquisa.php?q=deficientes>>. Acesso em: 03 out.2017.

\_\_\_\_\_. **Excepcional.** Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/excepcional/>>. Acesso em: 03 out. 2017.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência?** (Coleção Primeiros Passos; 324). São Paulo: Brasiliense, 2007.

FARIA, Norma; BUCHALLA, Cassia Maria. **A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial da Saúde: Conceitos, Usos e Perspectivas.** Revista Bras Epidemiol, 2005.

FARIAS, Talden Queiroz. **Meio ambiente do trabalho.** Revista Direito e Liberdade, Mossoró, v.6, n.2, p. 443 – 462, jan/jun 2007.

FELICIANO, Guilherme; URIAS, João (coord.). **Direito Ambiental do Trabalho; v.1: Apontamento para uma teoria geral: saúde, ambiente e trabalho: novos rumos da regulamentação jurídica do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

FELTEN, Maria Cláudia. **A proteção constitucional brasileira para uma vida humana digna no meio ambiente do trabalho à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.** Revista Eletrônica Direito e Política, Itajaí, v.2, n.1, 1º quadrimestre de 2007.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 2005. Disponível em: <<http://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/2423>>. Acesso em: 06 set. 2017.

FUNDAÇÃO BACHIANA. **Biografia João Carlos Martins.** Arte e Sustentabilidade. Disponível em: <<http://www.fundacaobachiana.org.br/>>. Acesso em: 18 out. 2017.

GABINETE DE DOCUMENTAÇÃO E DIREITO COMPARADO. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.** Disponível em <[http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_7/IIIPAG3\\_7\\_3.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIPAG3_7_3.htm)>. Acesso em: 29 ago. 2017.

GLOBOESPORTE. **Quadro de Medalhas.** Disponível em: <<http://globoesporte.globo.com/paralimpiadas/medalhas.html>>. Acesso em: 19 out. 2017.

GOVERNO DO BRASIL. **Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.** Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

GREENPEACE BRASIL. **Desastre do Golfo do México completa cinco anos.** 20 abr. 2015. Disponível em <<http://www.greenpeace.org/brasil/pt/Noticias/Pior-vazamento-de-petroleo-completa-cinco-anos/>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade.** 2007. Disponível em <[http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php#autor](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php#autor)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

HANDICAP INTERNATIONAL. **Os quatro modelos.** Disponível em: <<http://www.making-prsp-inclusive.org/pt/6-deficiencia/61-o-que-e-deficiencia/611-os-quatro-modelos.html>>. Acesso em: 16 ago. 2017.

ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. O futuro que queremos – Ep. 3. **YOUTUBE**, 16 dez. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ibu5bj47lqY>>. Acesso em: 09 de novembro de 2017.

\_\_\_\_\_. O futuro que queremos – Ep. 4. **YOUTUBE**, 19 dez. 2016. Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=wBH2j\\_XFiU&t=10s](https://www.youtube.com/watch?v=wBH2j_XFiU&t=10s)>. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. O futuro que queremos – Ep. 5. **YOUTUBE**, 16 dez. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=QxQX7UGwey0>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. O futuro que queremos – Ep. 8. **YOUTUBE**. 16 dez. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=spMejGH4R7g>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

INSTITUTO NACIONAL PARA REABILITAÇÃO. **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Tradução e Revisão: Amélia Leitão. Disponível em <<http://www.inr.pt/content/1/55/que-cif>>. Acesso em: 10 out. 2017.

JORNAL DO BRASIL. **Brasil supera marco histórico nos Jogos Paralímpicos Rio 2016**. Esportes Paralimpíada 2016. Disponível em: <<http://www.jb.com.br/paralimpiada-2016/noticias/2016/09/18/brasil-supera-marcos-historicos-nos-jogos-paralimpicos-rio-2016/>>. Acesso em: 19 out. 2017.

JUSTINIANO, Jeibson dos Santos. **Direito Ambiental do Trabalho: afirmação de uma sistemática de tutela específica**. 2014. 123p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Estado do Amazonas. Manaus, 2014.

LARAIA, Maria Ivone. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2009.

MACHADO, Sidnei. **O Direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil: os desafios para a construção de uma racionalidade normativa**. São Paulo: LTr, 2001.

MAIA, Maurício. **Novo Conceito de Pessoa com Deficiência e Proibição do Retrocesso**. Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/page/download/index/id/17265873>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

MARCOPOLO S.A. Recursos Humanos – Programa Envolver. **YOUTUBE**, 12 mai. 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Bi96Ka-84MI>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: teoria do processo civil volume 1**. 3 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **O Ministério Público e a Pessoa Portadora de Deficiência**. Conferência de abertura do I Seminário Internacional da “Pessoa Portadora de Deficiência – Trabalhador Eficiente”, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, no Salão Nobre da Faculdade de Direito da USP (04-04-01, São Paulo). Texto publicado na Revista dos Tribunais, vol. 791, p. 107, set/ 2001. Disponível em: <<http://www.mazzilli.com.br/pages/artigos/mpepessdef.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2017.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência: O princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2004.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **NR-5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR5.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

MIRRA, Álvaro Luiz Valery. **Direito Ambiental: o princípio da precaução e sua aplicação judicial.** Revista de Direito Ambiental, vol. 21, p. 92-102, Jan – Mar, 2001.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Recomendación sobre la indemnización por accidentes Del trabajo nº 22.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312360:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312360:NO)> . Acesso em: 29 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de lós inválidos nº 99.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312437:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437:NO)> . Acesso em: 29 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo nº 168.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312506:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312506:NO)>. Acesso em: 30 ago. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 159 – Reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236165/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 11 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 25 out. 2017.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado.** São Paulo: LTr, 2002.

PAULUS, Ionannes. **Carta Encíclica *Laborem Exercens*.** Disponível em <[http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html)>. Acesso em 18 out. 2017.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica.** São Paulo: LTr, 1997.

ROSEVALD, Nelson. **Estatuto da pessoa com deficiência: 11 perguntas e respostas.** Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2015/10/05/em-11-perguntas-e-respostas-tudo-que-voce-precisa-para-conhecer-o-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 27 set. 2017.

SAMPAIO, Rosana Ferreira; LUZ, Madel Terezinha. **Funcionalidade e incapacidade humana: explorando o escopo da classificação internacional da Organização Mundial da Saúde.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, mar, 2009.

SANTOS, Amanda Maria Ferreira dos; GOSDAL, Thereza Cristina. **A pessoa com deficiência e os direitos trabalhistas.** 2013. 83p. Disponível em

<<http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/35585/2.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 29 ago. 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Terminologia sobre Deficiência na era da Inclusão.**

Revista Nacional de Reabilitação, São Paulo, v. 5, n. 25, p. 5-14. Mar-abr, 2002.

Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000104&pid=S0104-5970200700010000600020&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000104&pid=S0104-5970200700010000600020&lng=pt)>. Acesso em: 26 set. 2017.

SECRETARIA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. **Associação Brasileira de Normas Técnicas.** Disponível em

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/associacao-brasileira-de-normas-tecnicas>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Novos comentários à convenção sobre o direito das pessoas com deficiência. SNP – SDH-PR, 2014.** Disponível em:

<<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao-sdpcd-novos-comentarios.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2017.

SENADO FEDERAL. **CDH deve analisar regra para reconhecimento da condição de pessoa com deficiência.** Agenda Senado. Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/08/15/cdh-deve-analisar-regra-para-reconhecimento-da-condicao-de-pessoa-com-deficiencia>>. Acesso em: 27 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Regulamentação do Estatuto da Pessoa com Deficiência é defendido na CDH.** Disponível em:

<<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/03/regulamentacao-do-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-e-defendido-na-cdh>>. Acesso: em 27 set. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 37 ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SMANIO, Gianpolo Poggio. **A Tutela Constitucional do Meio Ambiente.** Revista de Direito Ambiental, vol. 21, p. 286 – 290, 2001.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **O Meio Ambiente do Trabalho como Forma de Efetividade do Trabalho Decente.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 15/2014, p. 183-203, jan-fev, 2014.

TISESCU, Alessandra Devulsky da Silva; SANTOS, Jackson Passos. **Apontamentos Históricos sobre as Fases de Construção dos Direitos Humanos da Pessoa com Deficiência.** Direito internacional dos direitos humanos II [Recurso Eletrônico on-line) organização CONPEDI/UFSC;2014, p. 366-382. Dados Direito Internacional dos Direitos Humanos II: XXIII Encontro Nacional do CONPEDI. Tema do Evento: (Re) Pensando o Direito: Desafios para a Construção de novos paradigmas. 30 de abril a 02 de maio de 2014. Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Florianópolis – SC. Disponível em< <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=24f984f75f37a519>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

TUPIASSU, Lise Vieira da Costa. **O direito ambiental e seus princípios informativos.** Revista de Direito Ambiental, v. 30, p. 155- 178, 2003.

VIAVEL BRASIL. **TV Brasil + Receita Federal**. YOUTUBE, 15 abr. 2016.  
Disponível em: <<http://viavelbrasil.com.br/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.