

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

GIOVANNA MAGRI CHIABAI

**DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: O CONTRATO
DE APRENDIZAGEM COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

VITÓRIA
2020

GIOVANNA MAGRI CHIABAI

**DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: O CONTRATO
DE APRENDIZAGEM COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof^a. Gilsilene Passon Picoretti Francischetto.

VITÓRIA

2020

GIOVANNA MAGRI CHIABAI

**DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: O CONTRATO
DE APRENDIZAGEM COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória-FDV, como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em ____ de dezembro de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Gilsilene Passon Picoretti Francischetto
Faculdade de Direito de Vitória
Orientadora

Faculdade de Direito de Vitória

RESUMO

A presente monografia versa sobre a importância das ações afirmativas, quais sejam o sistema de cotas e do contrato de aprendizagem, como instrumentos para a concretização do direito fundamental social ao trabalho e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, diante da estigmatização e do processo de exclusão experimentado por eles. No primeiro capítulo do presente trabalho será realizada a análise da estigmatização conferida às pessoas com deficiência e a sua relação com a exclusão social vivenciada por eles. Em seguida, abordaremos a relação da igualdade formal prevista constitucionalmente e o direito à diferença e, por fim, a proteção jurídica conferida à pessoa com deficiência prevista na Constituição Federal de 1988 e na lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Ademais, no segundo capítulo realizaremos uma análise geral acerca dos direitos fundamentais e da garantia da dignidade da pessoa humana, conjuntamente com uma análise acerca do direito fundamental social ao trabalho. Por fim, no terceiro capítulo tratamos acerca da reserva legal de cargos prevista no art. 93 da Lei 8.213/91 e das regras gerais e especiais, aplicadas às pessoas com deficiência, do contrato de aprendizagem. Após uma análise da doutrina e legislação, conclui-se que as referidas ações afirmativas são, de fato, instrumentos imprescindíveis para a inclusão e, conseqüente, inserção da pessoa com deficiência no mercado laboral.

Palavras-chave: Pessoa. Deficiência. Trabalho. Aprendizagem.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	05
1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS PROCESSOS DE ESTIGMATIZAÇÃO	08
1.1 A ESTIGMATIZAÇÃO E A EXCLUSÃO SOCIAL	08
1.2 A IGUALDADE E O DIREITO À DIFERENÇA	13
1.3 A PROTEÇÃO JURÍDICA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA	21
2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	24
2.1 A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	24
2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL AO TRABALHO	26
3 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO	29
3.1 O SISTEMA DE COTAS PREVISTO PELA LEI 8.213/91.....	29
3.2 IMPORTÂNCIA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	34
3.3 REGRAS ESPECIAIS APLICADAS AO CONTRATO DE APRENDIZAGEM DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	38
CONCLUSÃO	42
REFERÊNCIAS	44

INTRODUÇÃO

As diferenças características dos indivíduos sempre foram utilizadas como forma de justificar tratamentos depreciadores, sendo estabelecida ao longo dos séculos uma construção social de comportamentos excludentes que se reafirmam e normalizam na sociedade, tornando-se necessário que sejam questionados para que os padrões sociais sejam desconstruídos.

O estigma é uma das formas de categorização dos indivíduos a partir de suas características, tidas como indesejáveis e “abominantes”, contribuindo para a existência de uma divisão social baseada em “norma” e “desvio”, sendo os deficientes físicos considerados como indivíduos portadores de características desviantes e que, por isso, merecem ser segregados. Portanto, as características tidas como “anormais” são utilizadas para justificar o processo de exclusão experimentado pelas minorias, que são vítimas de violações por não se encaixarem em um padrão que é tomado como parâmetro.

Foi a partir do reconhecimento do processo de exclusão e da vulnerabilidade das minorias perante a sociedade que foi adotado um viés social na elaboração da Constituição Federal de 1988, preocupado com a promoção de direitos para todos de forma igualitária. Assim, os Direitos Fundamentais foram reconhecidos como direitos invioláveis e inerentes aos seres humanos, adotando através do seu artigo 5º o princípio da igualdade como norteador do Estado Democrático de Direito.

Ao tratar dos direitos fundamentais, que têm como principal destinatário a pessoa humana, é necessário que se fale em Direitos Sociais, que estão previstos na Constituição em seu artigo 6º e atuam de forma a viabilizar e garantir a efetivação do princípio da dignidade humana. Dentre eles está o direito ao trabalho, que desempenha papel indispensável como um dos principais meios de garantir que as pessoas com deficiência se identifiquem como parte integrante da sociedade, possibilitando o seu desenvolvimento pessoal e social.

A busca pela garantia da igualdade e da não discriminação não deixou de reconhecer as diferenças existentes entre os indivíduos como algo positivo e

desejado, justificando a adoção de políticas públicas e sociais como forma de garantir a igualdade material, a fim de que os socialmente invisibilizados pudessem usufruir de forma igualitária dos direitos já garantidos formalmente, mas no plano material.

A partir do reconhecimento do direito ao trabalho como um dos principais instrumentos de garantia da dignidade da pessoa humana é que foram pensadas ações afirmativas, visando suprimir as desvantagens históricas que influenciam na realidade das pessoas com deficiência. Diante disso, se faz necessário analisar se o Sistema de Cotas, previsto pela Lei 8.213/91, e o contrato de aprendizagem, previsto nos artigos 428 a 433 da CLT e no artigo 7º inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988, atuam como instrumentos eficazes na garantia do direito fundamental ao trabalho às pessoas com deficiência.

À luz disso, ao longo do primeiro capítulo do presente trabalho analisaremos a relação entre os estigmas e a exclusão social enfrentada pelas pessoas com deficiência. Em seguida, a relação entre a igualdade prevista formalmente na Constituição de República e o direito à diferença e, por fim, a proteção jurídica conferida à pessoa com deficiência prevista na Constituição de 1988 e no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

Ademais, no segundo capítulo realizamos uma análise geral acerca da importância dos direitos fundamentais e da garantia da dignidade da pessoa humana e, uma análise mais específica acerca do direito fundamental social ao trabalho.

Por fim, no terceiro capítulo, abordamos a relevância das ações afirmativas na garantia do direito ao trabalho às pessoas com deficiência, dentre as quais está a reserva legal de cargos prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91. Além disso, também realizamos uma análise acerca das regras gerais e especiais, aplicadas às pessoas com deficiência, do contrato de aprendizagem.

Para a construção da pesquisa, do raciocínio e da fundamentação necessários ao alcance dos objetivos almejados pelo trabalho, serão utilizadas pesquisas em

livros e produções acadêmicas como principais meios para que se obtenha uma conclusão verdadeira acerca da premissa estabelecida na presente monografia.

A premissa estabelecida é a de que os/as pessoas com deficiência são tratadas socialmente como minorias e que, por vezes, acabam tendo os seus direitos violados, dentre eles, o direito fundamental ao trabalho e a dignidade humana. A partir dessa premissa geral, será analisado o sistema de cotas no âmbito das empresas privadas e o contrato de aprendizagem e como eles contribuem para que os direitos acima citados sejam garantidos de forma efetiva.

A fim de concretizar esse estudo, o método de pesquisa a ser utilizado será o método dedutivo, que parte da análise de argumentos gerais para argumentos particulares. A conclusão desejada e esperada pelo autor está implícita nas premissas, sendo utilizada a dedução acerca de determinado assunto, para que então possam ser confirmadas e explicadas as premissas estabelecidas como verdadeiras.

Sendo assim, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não representa apenas uma inclusão física e corpórea, mas também é capaz de proporcionar uma inclusão social, permitindo que elas se sintam como pessoas possuidoras de direitos, pois o seu reconhecimento como indivíduos aptos e capazes de desenvolverem atividades laborais também representa e desperta sentimentos de pertencimento e de convívio social.

1. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS PROCESSOS DE ESTIGMATIZAÇÃO

1.1 A ESTIGMATIZAÇÃO E A EXCLUSÃO SOCIAL

A construção do comportamento social para com a diversidade humana é realizada a partir da concepção de valores sociais, morais e éticos, condicionados pela religião, filosofia, economia e política de uma determinada época. Assim, é possível reconhecer um padrão de comportamento excludente no tocante às diferenças, dentre elas a deficiência.

Portanto, a pessoa com deficiência, no contexto de uma sociedade que utiliza as características físicas como critério de diferenciação e exclusão, sofre diretamente com os efeitos da estigmatização, em que os seus atributos são colocados em evidência fazendo referência a uma conotação negativa e depreciadora.

Dessa forma, é imprescindível a análise da definição adotada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) em seu artigo 2º do que se considera como pessoa com deficiência:

Art. 2º. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2020)

A terminologia “pessoa com deficiência” adotada pelo Estatuto passou a ser considerada mais adequada do que “pessoa portadora de deficiência” utilizada pela Constituição Federal de 1988, haja vista que o termo “portadora” faz alusão à deficiência como algo que esses indivíduos carregam e não como característica pertencente e integrante.

Nesse contexto, pode-se observar uma polarização na concepção do que se entende por uma pessoa “normal” e “anormal” e as suas condições de participação social de forma igualitária. Erving Goffman (2004, p. 14) denomina como “normais” os “que não se afastam negativamente das expectativas

particulares”, os socialmente aceitos e, os “anormais” passam a ser considerados como possuidores de condições desviantes do que se tem como “padrão”.

Dessa forma, verifica-se que os conceitos de “normalidade” e “anormalidade” estão atrelados ao fato de o indivíduo possuir ou não certas características e estar inserido em determinados contextos, analisados a partir de uma perspectiva negativa. Logo, a estigmatização põe em evidência o que se considera como indesejável e ruim.

Ao trabalharmos no registro do conceito de anormalidade, caímos na armadilha da definição do que é normalidade: quem é ou poderia ser considerado normal? Aquele que se segue a norma, a regra que é usual, que não possui deformidades, problemas físicos ou mentais; cujo comportamento é considerado aceitável e comum: em última instância, na atualidade, aquele que conseguiu “encaixe”, “classificação”, escapou da ambiguidade, alocando-se em um grupo identitário reconhecível? (SCHILLING; MIYASHIRO, 2008, p. 247).

Essa conceituação é determinada a partir de uma construção social e histórica que impõe os padrões de normalidade e que passam a ser utilizados como parâmetro, ou seja, “um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem” (GOFFMAN, 2004, p.13). Dessa forma, na medida em que são escolhidas certas características como referência do que se considera como diferente, também é definido o que se considera como “normal”, em que a diferença passa a ser vista como algo negativo e a normalidade como algo positivo, que se deve ter ou buscar, a fim de que se alcance o reconhecimento social.

O estigma se apresenta como uma ideologia que tende a inferiorizar e depreciar as características consideradas como indesejáveis e abomináveis. Ele atua de forma a contribuir para a criação e reafirmação de uma visão distorcida em relação ao estigmatizado, por parte da sociedade e dele mesmo, influenciando na construção de uma identidade social que se distancia da realidade, definida como “identidade social virtual” (OLIVEIRA, 2016, p.38).

Em razão da ausência de entendimento a respeito das diferenças existentes entre os seres humanos no decorrer da história e da falta de estímulo, as pessoas com necessidades especiais eram tratadas de maneira agressiva e preconceituosa e, muitas vezes, elas mesmas tinham atitudes de autopunição, isolamento e até mesmo

agressividade e preconceito contra si. (LUCA; RENZETTI FILHO, 2018, p. 224).

A construção de um padrão social baseado na desvalorização de determinadas características faz com que os demais atributos dos indivíduos estigmatizados passem a ser invisibilizados, dando lugar a inferiorização e ao descrédito. Então, diante de tamanha desvalorização, os que sofrem com os estigmas passam a desconsiderar a sua “identidade social real” (OLIVEIRA, 2016, p.38), que corresponde aos atributos que eles realmente possuem, fazendo com que busquem a aceitação social ou simplesmente que se excluam ainda mais.

Portanto, a categorização desses indivíduos faz com que haja um “jogo de poder”, trazendo à tona a questão da superioridade e domínio e que, conseqüentemente, faz com que os grupos minoritários e mais vulneráveis, considerados por Boaventura de Sousa Santos (2007, p. 44) como parte da “sociedade civil estranha”, experimentem um misto de exclusão e inclusão.

A “sociedade civil estranha” pode ser considerada como a parcela da sociedade que não se encontra totalmente excluída, mas também não é considerada pelos demais como parte integrante da sociedade, sendo a exclusão muito mais acentuada do que a inclusão experimentada por eles.

A sociedade civil estranha é o círculo intermédio em redor do Estado. As experiências de vida das classes ou grupos sociais nela incluídos são um misto de inclusão e exclusão social. A inclusão social tem uma qualidade baixa ou moderada, da mesma forma que a exclusão é atenuada por algumas redes de segurança e não é considerada irreversível. (SANTOS, 2007, p. 44).

Então, torna-se necessário que os indivíduos também se atentem ao preconceito “velado”, em que há uma reprodução da categorização dos indivíduos de forma discreta, mas que também contribui para o processo de exclusão como o preconceito “declarado”, em que as atitudes responsáveis pela discriminação e exclusão são mais facilmente reconhecidas. Todas as formas de reprodução do preconceito e exclusão enraizados socialmente devem ser superadas.

A diferenciação entre os conceitos de “minoría” e “vulnerável” também surge como uma questão relevante, uma vez que nem sempre apresentam relação

entre si. Por vulneráveis entendem-se os grupos que estão em situação de dependência ou desvantagem em relação a outros grupos. Quando se pensa em maioria e minoria logo vem à cabeça a ideia de quantidade, em que as minorias compõem os grupos quantitativamente inferiores em relação às majorias. Porém, essa relação não se reduz a termos numéricos, podendo a maioria ser composta por grupos quantitativamente menores.

Nesse sentido, pode-se usar como retrato as relações de poder, em que nem sempre os grupos quantitativamente maiores são aqueles que exercem poder sobre os demais. Assim, diante da impossibilidade da formação de uma sociedade única, devido à diversidade de grupos que a compõem, alguns exercem mais ou menos poderes sobre outros e, com isso, acabam impondo as suas características perante as minorias, determinando o que se considera como “normal” por estarem diante de uma relação de subordinação.

As características estigmatizadas socialmente são utilizadas como instrumento pelas majorias para subjugar as minorias integrantes da mesma sociedade. Portanto, aqueles que possuem características divergentes daquelas que são impostas como padrões socialmente aceitáveis tendem a sofrer com os processos de exclusão e segregação.

Luís de Gonzaga Mendes Chaves (1971, p. 151) aborda a questão das minorias sob a perspectiva dos imigrantes, trazendo à tona a questão da aculturação, em que há uma tendência por parte deles de adotar os costumes e normas da nova sociedade a qual passam a fazer parte, além do ajustamento de personalidade.

Porém, essa questão pode ser percebida não só em relação aos imigrantes, mas aos diversos grupos que sofrem com a estigmatização de suas características, que, como já visto, é um processo que tende a atribuir-lhes conotação negativa. Assim, os indivíduos passam a tentar escondê-las, a fim de conseguir aceitação social e, por vezes, quando não é possível, passam a se excluir ainda mais, pois não são capazes de se identificarem socialmente, inexistindo o sentimento de pertença.

O preconceito social é uma criação humana, que define o que deve ou não ser aceito socialmente. É realizado um juízo, que tem como fundamento as percepções das maiorias e tem como objetivo justificar a sua superioridade e segregar. A partir disso, são definidos “grupos de referência positiva” e “grupos de referência negativa” (CHAVES, 1971, p. 164), que contribuem para manutenção da separação entre minoria e maioria.

As maiorias criam as próprias referências do que entendem como positivo e negativo, definindo padrões. Portanto, as minorias não têm participação na criação da categorização que os define, sofrendo apenas as consequências negativas da estigmatização.

A qualificação e desqualificação atribuídas aos indivíduos, por meio dos estigmas criados socialmente, contribuem para que haja um maior distanciamento e exclusão social entre os “normais” e os “diferentes”. Dessa forma, de acordo com Mariangela Wanderley (1999, p. 16), a exclusão não pode ser considerada como uma questão de ordem individual, mas uma questão social, de privação coletiva.

Portanto, socialmente, são estabelecidas percepções em relação a determinados indivíduos e grupos, baseados em suas características, aparentes ou não, fazendo com que seja realizada uma categorização e rotulação, excluindo-os do aceite social. Nas palavras de Sandra Elisabete Henriques de Oliveira (2016, p. 37):

Ao longo da história, ancorados em motivos de natureza cultural, político-religiosa, econômica e social, podemos encontrar inúmeros exemplos de estigmatização de certos indivíduos que, em função de determinadas características ou pertença a um grupo particular, tornaram-se alvo de perseguição e exclusão social sendo-lhes atribuído um estatuto moral e social inferior.

Essas características, consideradas como marcas distintivas e atribuídas como algo negativo e indesejável, atuam como fatores determinantes da exclusão social, ocorrendo uma generalização e categorização dos indivíduos possuidores. A tendência para a necessidade de rotulação aumenta, havendo sempre o desejo de encaixe dos “diferentes” a um grupo de pertença.

A desigualdade e a exclusão são dois sistemas de pertença hierarquizada. No sistema de desigualdade, a pertença dá-se pela integração subordinada enquanto que no sistema de exclusão a pertença dá-se pela exclusão. A desigualdade implica em um sistema hierárquico de integração social. Ao contrário, a exclusão assenta num sistema igualmente hierárquico mas dominado pelo princípio da segregação: pertence-se pela forma como se é excluído. (SANTOS, 2010, p. 280).

Com isso, passa a ser exigido um “posicionamento demarcado” (SCHILLING; MIYASHIRO, 2008, p. 246), em que se torna necessária uma análise prévia das características, gostos e particularidades de cada um como um requisito para que haja uma relação social aceitável. Como consequência disso, há o acirramento e distanciamento das possíveis relações sociais entre os socialmente aceitos e os desviantes do padrão.

Dessa forma, o estigma acaba não exercendo apenas o papel de categorização social, mas de reafirmação do processo de exclusão, em que as relações sociais entre os “normais” e “anormais” se tornam cada vez mais amistosas e indesejadas, por ambos os lados.

1.2 A IGUALDADE E O DIREITO À DIFERENÇA

As sociedades são marcadas pela categorização dos indivíduos, principalmente no que tange as características que possuem. Assim, a partir da divisão da sociedade em grupos cria-se uma relação de hierarquia entre as majorias e minorias, organizando-os em uma escala vertical de importância e poder.

[...] na modernidade capitalista que a afirmação da diferença redundava quase sempre em reconhecimento de desigualdade e, nesta medida, a articulação horizontal entre as diferenças tende a deslizar para uma articulação vertical. Este deslize está relacionado com um outro obstáculo modernista, de recorte epistemológico, e que consiste em as diferenças serem conhecidas por uma forma de conhecimento que as não reconhece. (SANTOS, 2006, p. 313).

Assim, entende-se que o destaque dado às diferenças não tem como objetivo o reconhecimento social, visto a partir de uma perspectiva positiva, a fim de que seja garantida a igualdade e o direito à diferença, mas fazer com que haja a manutenção da exclusão e hierarquização, uma vez que este é um

comportamento reiterado socialmente, tornando ainda mais difícil o reconhecimento dos que sofrem com as consequências dessa categorização como parte integrante da sociedade.

Isso se dá pelo fato de que aqueles marcados pelos estigmas tendem a ser vistos como indivíduos indesejados e inferiores, sendo atribuída a eles uma visão negativa e pejorativa a partir das características que possuem, surgindo como consequência disso a exclusão e o tratamento desigual. A exclusão “é um processo sutil e dialético, pois só existe em relação à inclusão como parte constitutiva dela. Não é uma coisa ou um estado, é processo que envolve o homem por inteiro e as suas relações com os outros” (SAWAIA, 2001, p. 9).

O reconhecimento da existência de um tratamento desigual determinado pela construção social que define a posição ocupada por cada indivíduo na sociedade a partir de suas características diferenciadoras faz surgir a ideia e o desejo de igualdade. Dessa forma, a divisão dos indivíduos em “normais” e “diferentes” contribui para a discussão acerca do tratamento igualitário e da adoção de uma visão positiva das diferenças, estando a igualdade e a diferença atreladas.

Foi a partir do reconhecimento das diferenças, da intolerância a qualquer tipo de discriminação e da necessidade de um tratamento igualitário que o ordenamento jurídico brasileiro adotou a igualdade como princípio fundamental, estabelecido no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 e tratado como cláusula pétrea.

A partir do reconhecimento da igualdade no plano jurídico-normativo, como um princípio norteador do texto constitucional e das relações jurídicas e sociais, deixando de ser observado apenas como um valor cultural, é que foi possível a adoção de mecanismos com a finalidade de que fosse efetivado também no plano prático, tendo em vista que o mero reconhecimento formal não é capaz de surtir efeitos concretos.

Ao tratar de princípios, há que se fazer uma distinção da sua concepção na fase positivista e pós-positivista, em que, naquela “os princípios eram encontrados tão somente nas normas formalmente emanadas do Estado, não se vislumbrava [...] uma análise do conteúdo material da norma, predominava o texto formal”

(CAVALCANTE; FRANCISCHETTO, 2019, p. 147). Na fase pós-positivista há uma adequação do Direito à realidade social, levando em consideração questões de ordem moral, por exemplo, em que deve ser analisado o caso concreto e não mais realizar a aplicação automática da norma.

Nota-se, pois, uma postura mais humanística e teleológica do direito resultante da perspectiva do pós –positivismo, em que a aplicação dos princípios não ocorre somente quando houver lacunas no ordenamento, mas, a partir de então, sua previsão consta no texto constitucional, pois se desenvolveram como parte integrante das normas constitucionais, explícitos ou não, na medida em que servem de base para a construção do ordenamento jurídico (CAVALCANTE; FRANCISCHETTO, 2019, p. 149).

Percebe-se, assim, os princípios como conteúdo primário do sistema jurídico brasileiro, fonte do Direito. Dessa forma, toda norma inserida no ordenamento jurídico tem como fundamento um princípio, que poderá estar inserido nela de forma implícita ou explícita. O “princípio é uma norma abstrata que serve de parâmetro para a atividade interpretativa e, por possuir eficácia, pode ser concretizado e gerar direitos subjetivos, de modo a expressar valores de uma dada sociedade” (CAVALCANTE; FRANCISCHETTO, 2019, p. 146).

Como se observa, o respeito aos princípios é essencial à tutela dos direitos, garantindo segurança jurídica aos jurisdicionados, tendo em vista que a sociedade muda constantemente e, assim, surgem novas demandas. Nesse sentido, a impossibilidade das normas acompanharem as transformações sociais faz com que os princípios atuem como principais atores nesse cenário, uma vez que refletem os valores da sociedade, servindo de guia para a interpretação e aplicação das normas.

A igualdade, inserida no texto constitucional na forma de um princípio, é “uma construção jurídica em que se defende que a lei deve ser igual para todos sem qualquer forma de privilégio” (FRANCISCHETTO, 2019, p. 116). Porém, existe um abismo entre o que está postulado no Direito e o que ocorre em concreto. O que se tem é uma igualdade meramente formal, tendo em vista que é observada apenas do ponto de vista legal e desconsidera as diferenças e as características determinantes de cada indivíduo, fazendo com que, na prática, muitos não possam usufruir de tal princípio, tendo em vista a realidade desigual na qual estão inseridos.

A lei, como instrumento regulador das relações sociais, não poderia atuar como fonte de privilégios, dessa forma, a igualdade se apresentava apenas em seu aspecto jurídico-formal, atuando de forma a garantir que todos tivessem um tratamento igualitário, sem analisar as particularidades e o contexto no qual os destinatários da norma estavam inseridos. Assim, no plano fático, não era possível alcançar a igualdade material, uma vez que as características individuais não eram consideradas.

Nesse sentido, a fim de que se alcance a igualdade material, garantindo de forma efetiva o amparo de todos, torna-se necessário que se considerem as individualidades e particularidades de cada um, tendo em vista que se mostram como fatores determinantes para o distanciamento social de determinados grupos, como ocorre com as pessoas com deficiência.

De fato, nem todas as diferenças são capazes de inferiorizar os indivíduos, mas, infelizmente, ainda são construídos padrões sociais capazes de segregar em função das características, pois a reprodução inconsciente, ou não, desse comportamento faz com que os indivíduos possuidores do que se considera como “anormal” não sejam vistos como dignos de um tratamento igualitário.

Dessa forma, pode-se concluir que a igualdade formal pretende garantir a igualdade segundo a literalidade do texto, ao passo que a igualdade material se propõe a identificar as diferenças, uma vez que inexiste igualdade de oportunidades, permitindo o tratamento diferenciado em decorrência das peculiaridades de cada um.

Portanto, o tratamento isonômico é destinado a todos, considerando as diferenças individuais e sociais, não se limitando ao simples texto escrito, já que se propõe a entender o princípio da igualdade, no seu aspecto material, devendo ser aplicado no sentido amplo, pois a igualdade se fará presente quando houver um tratamento igual entre iguais (CAVALCANTE; FRANCISCHETTO, 2019, p. 155).

Nesse cenário, em que as diferenças são utilizadas como justificativa para a discriminação, mostrou-se necessária a adoção de uma nova forma de pensar a igualdade, como meio de fortalecer o direito à diferença, a fim de que os grupos

socialmente invisibilizados pudessem experimentar uma verdadeira inclusão social.

Portanto, as desigualdades existem e não se pode negá-las, sendo atribuído ao poder público o dever de criar mecanismos para que seja garantida a inclusão social no âmbito político, econômico e social daqueles considerados “desiguais”, como forma de suprir a falta de reconhecimento social e o preconceito decorrente da sua raça, etnia, religião, limitações físicas e psíquicas. Por vezes, torna-se necessária a adoção de um tratamento diferenciado, a fim de se alcance a igualdade no plano material.

(...) a distribuição de direitos fundamentais de forma desigual tem por finalidade gerar igualdade material entre as diversas categorias de pessoas. Neste sentido, é passível de justificação se for possível demonstrar que há um nexo de razoabilidade entre as diferenças específicas daquele grupo e os direitos voltados a equipará-lo, em termos de respeito e consideração, aos demais membros da sociedade. (VIEIRA, 2006, p. 44).

Porém, o reconhecimento das diferenças não se mostra suficiente, é necessário que os padrões estabelecidos sejam questionados, repensados e desconstruídos, com o objetivo de que não haja uma reprodução inconsciente do que está enraizado e normalizado na sociedade. Nesse sentido, o texto constitucional reconheceu as diferenças, mas não passou da imposição de uma legalidade formal, sendo necessário o reconhecimento social e adoção de medidas que viabilizem a sua efetivação.

Sem esse processo de depuração dos chamados padrões de normalidade, não será possível falarmos de um direito à diferença que ultrapasse o mero campo das condutas de reconhecimento, mas que necessitam acessar as camadas mais profundas do que se considera o “igual”. (FRANCISCHETTO, 2019, p. 118)

Devemos “repensar a relação entre igualdade e diferença e os mecanismos de representações do “igual” e “diferente” em nossa sociedade” (FRANCISCHETTO, 2019, p. 113), capaz de interferir nas relações sociais e até mesmo na relação dos indivíduos com a cidade. Portanto, o fato dos indivíduos apresentarem alguma deficiência, qualquer que seja ela, torna as relações sociais e a sua inserção na sociedade amistosa, tendo em vista que são

invisibilizados pelos estigmas construídos socialmente a partir das suas características determinantes.

[...] a realidade social está dividida em dois universos distintos que ele chamou de “lado de cá” da linha abissal, que está caracterizado como ambiente em que estão presentes os direitos e onde o contrato social permeia as relações. No entanto, do outro lado da linha abissal há uma realidade onde os direitos não conseguem chegar e que é marcada pela tensão entre apropriação e violência. (FRANCISCHETTO, 2019, p. 114)

Portanto, o que se tem é uma sociedade dividida entre aqueles que têm acesso aos direitos, utilizando da sua “normalidade” como justificativa, e aqueles que não são considerados como dignos de exercê-los, tendo em vista as suas características diferenciadoras. A autora entende esse processo como uma “gestão controlada da inclusão” (FRANCISCHETTO, 2019, p. 121), em que a discriminação é utilizada como uma forma de justificar o privilégio desfrutado por certos grupos.

Dessa forma, compreende-se que a realidade vivida no outro lado da linha abissal não é compreendida como uma realidade, sendo considerada como irrelevante e, por consequência, torna-se “inexistente” para a parcela da sociedade capaz de usufruir dos direitos de forma eficaz.

A realidade vivida pelos indivíduos que compõem o outro lado da linha abissal se relaciona com a realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência, no que tange as suas relações com os demais indivíduos, que os consideram como seres invisíveis e descartáveis, e até mesmo a sua relação com as cidades e os espaços sociais que a compõem, uma vez que, por fazerem parte da parcela excluída e esquecida da população, deixam de ter a devida relevância na construção dos direitos sociais, no que tange o seu aspecto material.

Ao tratar acerca da igualdade, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2005, p. 136) enfatiza ao seguinte questionamento: “como enquadrar, então, as pessoas com deficiência, de quem o corpo e os sentidos são diferentes do padrão tido como normal?”. Nesse sentido, a questão acerca da igualdade e dos meios necessários para alcançá-la não devem ser pensados a partir do desejo de

enquadrar ou inserir os diferentes no padrão, mas do reconhecimento e respeito à diferença, tratando-os de forma igualitária e mais humanizada.

(...) há que buscar uma nova articulação entre políticas de igualdade e políticas de identidade. Antes de mais, há que reconhecer que nem toda a diferença é inferiorizadora. E, por isso, a política de igualdade não tem de se reduzir a uma norma identitária única. Pelo contrário, sempre que estamos perante diferenças não inferiorizadoras, a política de igualdade que as desconhece ou descaracteriza, converte-se contraditoriamente numa política de desigualdade. (SANTOS, 2006, p. 313).

O direito a diferença está relacionado ao sentimento de pertença do indivíduo em relação à sociedade e ao meio em que vive, independentemente de suas atribuições físicas, estéticas ou mentais. Boaventura de Sousa Santos (2006, p. 313) evidencia a importância do reconhecimento e do respeito à diferença ao afirmar que “temos o direito a ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza”.

Reconhece-se, assim, que os seres humanos são, naturalmente, diferentes uns dos outros em vários aspectos e que, por isso, se justifica a adoção de um tratamento diferenciado. As diferenças se apresentam nas particularidades de cada um, mas também está atrelada ao contexto social e histórico ao qual o indivíduo está inserido. Logo, a igualdade deve ser entendida de forma relativa e não genérica, a fim que se promova a justiça social.

O legislador, no cumprimento da sua função de legislar, deve levar em consideração os critérios indicativos de distinção entre os homens, tomando como referência os comportamentos adotados socialmente, a fim de que possa atuar de forma mais efetiva para atender as demandas da população. Portanto, assume papel fundamental na garantia da igualdade, uma vez que poderá utilizar de “diferenciações legislativas” (CAVALCANTE; FRANCISCHETTO, 2019, p. 159) sempre que forem necessárias, desde que razoáveis e justificáveis.

Nesse sentido, deve-se tomar cuidado com as justificativas e critérios adotados para legitimar o comportamento discriminatório, a fim de que as diferenciações legislativas não atuem de forma ofensiva à isonomia e ao texto constitucional, uma vez que o intuito da sua realização é a promoção da igualdade. Logo, as diferenças capazes de inferiorizar e excluir devem atuar como critério

determinante para a adoção de tratamentos diferenciados, uma vez que nem todas as características diferenciadoras existentes entre os seres humanos são relevantes.

O tratamento diferenciado que se pretende estabelecer deve levar em consideração as características e circunstâncias capazes de influenciar substancialmente na vida do indivíduo, no sentido de que a adoção de um tratamento igualitário, em determinadas situações, só iria contribuir para a manutenção da desigualdade e exclusão. Portanto, “(...) precisa ser empregado com a finalidade de atenuar os desníveis social, político, econômico e cultural existente entre eles” (CAVALCANTE; FRANCISCHETTO, 2019, p. 161).

O que se propõe a entender, dessa maneira, é que a pessoa com deficiência, por exemplo, inserida em um contexto social no qual a maioria da população não compartilha das mesmas necessidades, não poderia deixar de ser amparada por um tratamento diferenciado, uma vez que ele atuará como fator determinante para que a igualdade substancial seja alcançada, garantindo a sua inclusão.

Compreende-se, assim, que a aplicação da igualdade material depende da construção de elementos materiais e concretos, resultantes de uma igualdade real e efetiva. Isso pode ocorrer, por exemplo, através da execução de políticas públicas, no intuito de modificar a exclusão social de grupos socialmente desprivilegiados (CAVALCANTE; FRANCISCHETTO, 2019, p. 159).

Em vista disso, diante de um cenário em que se busca a igualdade de tratamento para todos, levando em consideração as suas particularidades, para além do reconhecimento, o que se espera é que sejam adotadas medidas práticas no sentido de efetivar esse objetivo.

Diante do exposto, tendo em vista que os “padrões de normalidade” são uma construção social, em que é estabelecido um pensamento dicotômico que divide a sociedade em “normais” e “diferentes”, é necessário que os indivíduos deem um novo significado à forma de pensar a diferença, a fim de que não seja utilizada como justificativa para a inferiorização e exclusão.

Portanto, é possível concluir que o direito a diferença está ligado a capacidade de todos, de forma universal, de se sentirem como parte integrante da sociedade, sem que sejam inferiorizados e discriminados por não estarem incluídos no padrão imposto. Assim, verifica-se que o princípio da igualdade, juntamente com o rompimento dos “padrões de normalidade”, com o reconhecimento do direito à diferença e da adoção de medidas concretas, é que torna possível garantir a igualdade material, caminhando rumo à inclusão.

1.3 A PROTEÇÃO JURÍDICA À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A Constituição Federal de 1988 foi elaborada a partir de um viés social, com o objetivo de promoção e garantia de direitos a todos os segmentos da sociedade de forma igualitária. Então, no contexto do Estado Democrático de Direito, a observância das diferenças que atingem as pessoas com deficiência na sociedade e das diferentes demandas que surgem a partir disso, é necessário que haja uma adequação do ordenamento jurídico interno, a fim de que sejam respeitados os Direitos Fundamentais e o princípio da igualdade, priorizando o desenvolvimento individual e social desses indivíduos.

O reconhecimento jurídico das desigualdades e, conseqüentemente, da exclusão sofrida pelos grupos mais vulneráveis, foi responsável pela elaboração de um texto constitucional que visasse a tutela e promoção de uma participação mais efetiva e plena dos deficientes na sociedade. Assim, “é necessário reconhecer e buscar a igualdade, para que se reconheça a diferença presente em cada um” (BOLDRINI; PESSANHA; FRANCISCHETTO, 2013, p. 5).

Então, como forma de garantir a tutela dos direitos e da igualdade às pessoas com deficiência, o ordenamento jurídico brasileiro adotou medidas que viabilizam a expansão da possibilidade de garanti-los, por meio da comunicação entre o ordenamento jurídico interno e externo. Uma das principais medidas adotadas foi a promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004 (BRASIL, 2019), que introduziu o parágrafo 3º ao artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

Parágrafo 3º. Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (BRASIL, 2020)

Os tratados internacionais passaram então a exercer um papel fundamental no direito brasileiro e na vida dos indivíduos que por ele são tutelados, pois se aprovados de acordo com o quórum estabelecido pelo parágrafo 3º serão equiparados a emendas constitucionais, apresentando força normativa constitucional.

(...) parece não haver dúvida que o parágrafo terceiro representou, e ainda representa, a instauração de um procedimento formal para conferir legitimidade aquilo que é ou não, segundo o crivo do legislador derivado, pertencente a categoria dos direitos fundamentais. (BOLDRINI; PESSANHA; FRANCISCHETTO, 2013, p. 6).

A promulgação da emenda de nº 45 possibilitou a incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro da Convenção sobre os Direitos de Pessoas com Deficiência realizada pela ONU (Organização das Nações Unidas) como emenda constitucional, por meio da aprovação do decreto legislativo nº 186. Esse documento tem por objetivo a promoção dos direitos das pessoas com deficiência e garantir que as oportunidades sejam usufruídas de forma igualitária, sem que haja discriminação em face de suas características físicas e mentais, garantindo a possibilidade de uma vida digna.

Agora, tais pessoas são vistas como verdadeiros sujeitos, ou seja, são titulares de direitos, uma vez que o objetivo da Convenção é a promoção, proteção e asseguramento do usufruto pleno e igualitário a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência física. (BOLDRINI; PESSANHA. FRANCISCHETTO, 2013, p. 7).

A Convenção exerce papel indispensável no que tange a garantia dos direitos da pessoa com deficiência, vedando qualquer tipo de discriminação e violação que tenha como consequência a exclusão e limitação do exercício de direitos, já que eles são inerentes e inalienáveis de todos os indivíduos. Assim, os deficientes não estão e não poderão ser impedidos de usufruir de tais direitos, já que constituem parte integrante da sociedade, como todos os outros indivíduos.

Ao tratar da proteção jurídica à pessoa com deficiência é necessário que se fale da Lei nº 13.146/2015, mais conhecida como Lei Brasileira da Inclusão (LBI) ou

Estatuto da Pessoa com Deficiência. Essa lei é reconhecida como estatuto por possuir um extenso rol de previsões legais voltadas para que sejam assegurados os direitos e garantias das pessoas com deficiência, a fim de que haja uma maior proteção contra possíveis violações, já que se trata de um grupo socialmente vulnerável.

O artigo 1º do Estatuto dispõe acerca do seu principal objetivo, que é o de assegurar a igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, a fim de que se torne possível a inclusão social e cidadania. Ele atua como um complemento para que os direitos fundamentais já garantidos pela Constituição de 1988 sejam efetivados, demonstrando a sua importância através do seu artigo 10º (BRASIL, 2020), que é abordado através da perspectiva da dignidade da pessoa humana.

Visando a efetivação dos direitos fundamentais, a proteção legal estabelecida pela Lei 13.146 abrange diversas áreas, dentre elas os direitos sociais e, mais especificamente, o direito ao trabalho (artigo 34), que está diretamente ligado a acessibilidade garantida em seu artigo 53, pois é por meio da garantia de ambientes mais acessíveis e inclusivos que a participação das pessoas com deficiência nos diversos setores da sociedade torna-se possível.

2. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais, analisados a partir da perspectiva apresentada por Oscar Vilhena Vieira, podem ser definidos como “o conjunto de direitos da pessoa humana expressa ou implicitamente reconhecidos por uma determinada ordem constitucional” (2006, p. 36). Segundo ele, esses direitos devem ser estabelecidos como um parâmetro ou ideal a ser buscado pela nossa sociedade e afirma que “nas sociedades ditas democráticas entende-se que todas as pessoas são dotadas de igual valor e, portanto, são merecedoras de igual consideração” (VIEIRA, 2006, p. 38).

Os direitos fundamentais têm aplicação imediata e são protegidos juridicamente pelo seu caráter de cláusula pétrea, o que impede que sejam objeto de deliberação a proposta de emenda constitucional que tende a aboli-los. Assim, atuam de forma a garantir aos indivíduos melhores condições de vida e protegê-los de eventuais violações, sendo atribuídas a eles características essenciais a sua aplicabilidade e manutenção, como a universalidade, a imutabilidade, inviolabilidade e imprescritibilidade.

Nesse contexto, os sujeitos dos direitos fundamentais devem ser tratados a partir da perspectiva de “universalidade” adotada pela Constituição do Brasil de 1988, popularmente chamada de Constituição Cidadã. Ao tratá-los como universais, no sentido moral, fica clara a ideia de que devem ser garantidos a todas as esferas da sociedade, não apenas para determinados seguimentos, de forma imparcial.

(...) quando se fala em universalidade como característica, quer se deixar bem esclarecido que não se pode prestigiar determinada classe ou categoria de pessoas e, sim, considera-se como parâmetro o gênero humano, independentemente de raça, classe social, econômica, etc. (RAGAZZI, 2010, p. 71)

Por fim, deve-se falar da dignidade da pessoa humana, considerada como um direito inerente ao ser humano e que atua como princípio-base para o funcionamento de todo o ordenamento jurídico. É atribuído ao Estado e aos particulares o dever de servir como instrumento para a sua garantia e promoção, tanto individual quanto coletivamente, já que é reconhecida expressamente no âmbito do direito constitucional como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, explícito no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet conceitua dignidade da pessoa humana como sendo uma:

(...) qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (2012, p. 60).

Apesar de ser reconhecida expressamente pelo texto normativo em seu artigo 1º (BRASIL, 2020), ela não volta a aparecer ao longo do texto como um direito subjetivo expressamente reconhecido, mas está sempre relacionada com os outros direitos reconhecidos pela Constituição. Apesar disso, a dignidade da pessoa humana não deixa de ser um direito autônomo, por vezes existindo uma relação de confronto com outros direitos fundamentais.

A dignidade é multidimensional, estando associada a um grande conjunto de condições ligadas à existência humana, a começar pela própria vida, passando pela integridade física e psíquica, integridade moral, liberdade, condições materiais de bem-estar etc. Nesse sentido, a realização da dignidade humana está vinculada à realização de outros direitos fundamentais. (VIEIRA, 2006, p. 63).

A dignidade também está relacionada com uma construção moral e social. Oscar Vilhena Vieira afirma que “a dignidade afasta os seres humanos da condição de objetos à disposição dos interesses alheios” (2006, p. 67), mas a sua afirmação pelo Direito brasileiro não basta por si só, sendo necessária a contribuição e conscientização dos membros da sociedade, para que todos sejam tratados com respeito, dignidade e sejam atribuídos os mesmos valores a todos.

2.2 O DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL AO TRABALHO

Ao tratar dos direitos fundamentais, torna-se necessário abordar os direitos sociais, que tem como principal destinatário a pessoa humana, tornando-se indispensável analisar a sua relação com o princípio da dignidade humana. Os direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 6º devem ser garantidos a todos, sem distinção de qualquer natureza e, estão relacionados ao direito à cultura, ao lazer, ao esporte, à educação e ao trabalho.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 2020)

Os direitos fundamentais foram sendo reconhecidos cronologicamente a partir das necessidades demandadas pela sociedade e, então, foram reconhecidas três dimensões, que devem estar integradas em um mesmo sistema, se complementando. Os direitos sociais encontram-se na segunda dimensão, determinando a atuação do Estado na efetivação de direitos fundamentais, cabendo a esse o desenvolvimento de programas e diretrizes destinados à execução dos direitos sociais, culturais e econômicos.

Direitos fundamentais de segunda geração: aqui encontramos uma evolução de suma importância, uma vez que, opostamente, aos direitos de primeira geração, não se exige a abstenção do Estado e sim a sua atuação, atuação esta que represente a defesa dos direitos sociais do homem; sua essência é a preocupação das necessidades do ser humano, é a satisfação das necessidades mínimas para alcançar a dignidade e sentido na vida humana. (RAGAZZI, 2010, p.69, grifos do autor)

É necessário que, em se tratando acerca do direito ao trabalho, seja adotada uma visão mais humanística, reconhecendo o seu papel na garantia de condições existenciais dignas e no desenvolvimento da identidade, da personalidade e das relações sociais, atuando em prol da promoção social e pessoal. No que diz respeito às condições para a realização de uma existência que faça sentido para cada pessoa, o direito ao trabalho assume papel fundamental, já que a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como todos os outros indivíduos, é um direito inquestionável.

Nota-se, portanto, nesta situação de inferioridade e dependência e até de privação, que os direitos sociais vêm à baila, a fim de proporcionar oportunidade e início de amortizar desigualdades, remediando e propondo equilíbrio nas relações sociais, proporcionando ao ser humano, meios materiais de existência com dignidade a que fazem jus. (RAGAZZI, 2010, p. 75)

Quando os direitos são atribuídos a todos de forma igualitária ocorre o empoderamento dos coletivos vulneráveis, possibilitando a sua independência e inclusão social e não apenas a sua proteção, fazendo com que se identifiquem socialmente e possam viver uma vida mais próxima do normal. Porém, a aplicação dos direitos deve se dar de forma proporcional ao grau de desigualdade experimentada pelas partes envolvidas, como no caso das pessoas com deficiência, em que devem ser observadas as particularidades de cada deficiência para uma inclusão e adequação mais eficientes.

Diante das particularidades e necessidades de cada indivíduo podem ser observados diferentes significados atribuídos por eles no que tange o direito ao trabalho, reconhecido como atividade que dignifica, garantidora de uma vida mais digna e capaz de promover relações sociais e a inclusão, gerando um sentimento de “normalidade” e pertencimento.

Ademais, o trabalho também está diretamente atrelado a economia e a independência financeira, garantindo a subsistência e propiciando uma condição de vida material mais adequada aos indivíduos, reforçando seu caráter social. Sendo assim, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 170, declara que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, demonstrando a sua importância na garantia de uma existência digna.

(...) o trabalho está diretamente ligado ao bem maior que é a vida, uma vez que além de garantir a subsistência do cidadão, também é objeto de realização pessoal, além de ser de extrema importância na inclusão social, pois a partir do momento em que o homem exerce uma profissão, sente-se interagindo na esfera de sua comunidade, de sua cidade e de seu país. (RAGAZZI, 2010, p. 89)

Os espaços onde é exercido o labor são projetados para atender uma demanda de trabalhadores específica, que se encaixa nos padrões de normalidade e que não necessita de adequações especiais para a sua realização. A inadequação

desses espaços para atender as diferentes demandas das pessoas com deficiência faz com que a sua inserção no mercado de trabalho reste prejudicada, tendo em vista as barreiras físicas que retardam a sua inclusão.

De nada adianta assegurar o direito formal ao trabalho para as pessoas com deficiência se as suas necessidades não forem observadas e levadas em consideração no que tange o acesso ao mercado de trabalho. Como já foi dito, determinados grupos da sociedade apresentam necessidades específicas, tornando-se necessárias adaptações para que todos possam usufruir igualmente dos meios físicos.

Portanto, verifica-se que o trabalho cumpre papel central e fundamental na vida dos indivíduos, contribuindo para o seu desenvolvimento e sentimento de pertencimento, além de ser instrumento de inserção e inclusão social. Nesse sentido, é imprescindível que o direito ao trabalho seja garantido a todos de forma igualitária, sem discriminação, mas levando em conta as particularidades de cada um, tendo em vista que a “diferença deve ser vista como elemento de coesão social” (BOLDRINI; FRANCISCHETTO, 2015, p. 05).

No próximo capítulo haverá a análise das ações afirmativas como instrumentos fundamentais na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, dentre elas o sistema de cotas previsto no artigo 93 da lei 8.213/91 e o contrato de aprendizagem, previsto na CLT, que prevê a aplicação de regras especiais às PDC's.

3. O CONTRATO DE APRENDIZAGEM COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

3.1 O SISTEMA DE COTAS PREVISTO PELA LEI 8.213/91

O trabalho, garantido constitucionalmente como um direito fundamental (art. 1º, IV) e social (arts. 6º e 7º), exerce papel essencial na concretização da cidadania, uma vez que a sua valorização contribui para a inclusão e afirmação dos indivíduos na sociedade, não apenas economicamente, mas também no plano social, individual e familiar.

O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta, desse modo, como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. (DELGADO, 2007, p. 19)

Nesse sentido, é possível reconhecer a importância do trabalho na sociedade capitalista, atuando de forma a concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana, garantindo o bem-estar e justiça sociais. De acordo com Maurício Godinho Delgado, a dignidade da pessoa humana pode ser considerada como a “afirmação social do ser humano” (2007, p. 26), sendo o trabalho um dos meios de efetivá-la, reconhecendo assim a sua dimensão social.

A estigmatização e exclusão social das pessoas com deficiência refletem diretamente na inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho. Reconhecendo isso, o legislador constituinte previu no artigo 7º, XXXI da Constituição Federal (BRASIL, 2020), em observância ao princípio da igualdade no trabalho, a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Nesse sentido também dispõe o artigo 34 da Lei 13.146/2015 (BRASIL, 2020).

Desse modo, a efetiva garantia do direito ao trabalho mostra-se um dos principais mecanismos de inclusão social, tendo em vista a sua capacidade de

atribuir maior respeito perante a sociedade, além de auxiliar na construção de todas as derivações inerentes à cidadania.

Apesar do reconhecimento e positivação do direito ao trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, demonstrando a sua importância para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, a exclusão das pessoas com deficiência ainda se verifica no mercado de trabalho. Diante disso, tendo em vista o valor social do trabalho, ao Estado é atribuído o dever de mobilizar-se, por meio de ações afirmativas, a fim de que se efetive o cumprimento desse direito fundamental e, conseqüentemente, o pleno emprego, uma vez que o mero “ (...) reconhecimento legal desses direitos não assegura que eles não serão violados” (FARENZENA, 2013, p. 14)

As ações afirmativas atuam no sentido de diminuir as distâncias sociais por meio de medidas que supram as desvantagens históricas que influenciam na realidade de grupos que sofrem com o processo de estigmatização e exclusão, realizando uma discriminação positiva, em que “assume-se o tratamento desigual aos desiguais na justa medida da desigualdade.” (FONSECA, 2005 p. 196), a fim de que se garanta uma igualdade material, efetivando a igualdade formal prevista constitucionalmente. É por esse motivo que, de acordo com a parte final do artigo 4º da Convenção 159 da OIT (2020), essas diferenciações não podem ser consideradas como discriminatórias.

As ações afirmativas são (...) medidas que visam a implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional.” (FONSECA, 2005, p. 195).

Nesse contexto surge uma ação afirmativa, prevista no artigo 93 da lei 8.213/91 (BRASIL, 2020), que regulamenta os benefícios da Previdência Social. Esse dispositivo impõe às empresas com cem ou mais empregados a reserva legal de cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, fixando percentuais de 2% a 5% do total de empregados.

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

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

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

Diante do contexto social em que se insere a Lei, a observância ao princípio da função social na atuação das empresas se mostra imprescindível, tendo em vista que limita a sua atuação com base apenas nos interesses econômicos e empresariais, demonstrando a importância na promoção da dignidade e da inclusão social das pessoas com deficiência. “A função social não é uma restrição empresarial e, sim, uma adaptação do poder de modo a preservar os interesses sociais das pessoas com deficiência” (OLIVEIRA; COSTA, 2019, p. 367).

Tendo em vista que as pessoas com deficiência ainda são vistas por muitos como incapazes de exercer funções laborativas, para que se proceda ao efetivo cumprimento da lei é necessária a realização de uma fiscalização eficiente, a fim de que as empresas não deixem de cumprir com a função social atribuída a elas.

A fiscalização junto às empresas para aferir se a porcentagem de reserva de cargos para pessoas com deficiência e reabilitados está sendo preenchida é realizada pelo Ministério da Economia, por força do art. 93, §2º da Lei 8.213/91 (BRASIL, 2020), que atua de forma conjunta com o Ministério Público do Trabalho. Caso verifique-se o descumprimento da lei, o auditor fiscal responsável pela fiscalização poderá proceder a autuação, aplicação de multas e o encaminhamento do caso ao Ministério Público do Trabalho, que pode instaurar um inquérito civil e propor uma ação civil pública contra a empresa infratora.

Para que se proceda à contratação das pessoas com deficiência é necessário que seja fornecido um laudo médico capaz de comprovar a deficiência e, para os reabilitados, é necessária a apresentação do certificado de reabilitação profissional emitido pelo INSS. Assim, a apresentação desses documentos torna

mais eficiente a fiscalização realizada pelas autoridades competentes junto as empresas.

Cumprе esclarecer que se considera PCD habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou ainda aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). (SALIBA; LOBATO, 2019, p. 166)

Pensando em outras formas de promover e incentivar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no Estado do Espírito Santo, foi criado o Cadastro Unificado de Dados das Pessoas com Deficiência (CADEF, 2020), que tem como objetivo:

Reunir, em base de dados única, informações das pessoas com deficiência com o objetivo de facilitar o planejamento e a implementação de políticas públicas, notadamente, nas áreas do trabalho, da educação, da saúde, do lazer, do esporte e da cultura.

Essa base de dados unificada atua como importante mecanismo de inclusão social, auxiliando instituições e órgãos que atuam na defesa dos interesses das pessoas com deficiência, tendo em vista que são disponibilizadas informações necessárias para a garantia de uma maior visibilidade a esses indivíduos, facilitando a contratação pelas empresas.

Tendo em vista a necessidade de se garantir uma vida digna, por meio de uma assistência social promovida pelo Estado, foi criada a Lei 8.742/1993 (Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS), que prevê o Benefício da Prestação Continuada, assegurando à pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família a garantia de um salário-mínimo de benefício mensal.

Antes da inclusão do art. 21-A na lei 8.742/93 (BRASIL, 2020), o exercício de atividade remunerada pela pessoa com deficiência gerava como consequência o cancelamento do benefício, contribuindo para que optassem por não se inserir no mercado de trabalho, tendo em vista que não queriam renunciar ao valor recebido.

No entanto, atualmente, aquele que receber o Benefício da Prestação Continuada, ao ser contratado como empregado ou atuar como microempreendedor individual, não terá mais o benefício cancelado, mas apenas suspenso. Dessa forma, de acordo com o §1º do artigo supracitado, quando não mais existir o vínculo empregatício, basta o requerimento pela retomada do pagamento do benefício junto ao INSS, não sendo necessária a realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade.

Um outro mecanismo de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência previsto na Lei 8.213/91 (BRASIL, 2020), por meio do §1º do artigo 93, é a impossibilidade de dispensa sem justa causa do empregado admitido por meio das cotas, que está condicionada à contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

Ainda diante da necessidade de criar mecanismos de proteção ao posto de trabalho da pessoa com deficiência, a Lei 14.020/2020 (BRASIL, 2020), Lei de conversão da Medida Provisória 936/2020, por meio do artigo 17, inciso V, prevê que durante todo o período de pandemia, a que alude o Decreto Legislativo nº 06 (BRASIL, 2020), as pessoas com deficiência não poderão ser dispensadas sem justa causa.

Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei:

I - o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a 1 (um) mês e não superior a 3 (três) meses;

II - poderão ser utilizados meios eletrônicos para atendimento aos requisitos formais previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

III - os prazos previstos no Título VI da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ficarão reduzidos pela metade;

IV - (VETADO); e

V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada. (BRASIL, 2020)

De acordo com a referida lei, a garantia provisória de emprego se aplica aos empregados na medida em que tenham seus contratos suspensos ou a redução da jornada de trabalho e de salário, não podendo ser dispensados na ocorrência

desses fatos e por igual período após o seu reestabelecimento. No entanto, a garantia provisória de emprego conferida às pessoas com deficiência é mais abrangente, tendo em vista que a impossibilidade de dispensa sem justa causa independe da redução da jornada de trabalho ou da suspensão do contrato de trabalho desses empregados.

A garantia provisória de emprego às pessoas com deficiência durante o período de pandemia constitui norma mais favorável quando comparada à previsão do art. 93, §1º da Lei 8.213/91 (BRASIL, 2020), devendo ser aplicada aquela mais favorável à condição social do trabalho. Portanto, até 31 de dezembro de 2020 ou enquanto durar o estado de calamidade pública, conforme Decreto Legislativo n. 06 (BRASIL, 2020), as pessoas com deficiência, independentemente de terem seus contratos suspensos ou reduzida a jornada de trabalho, não poderão ser dispensadas sem justa causa. De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 234):

(...) o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Diante do exposto, conclui-se que a garantia do direito ao trabalho às pessoas com deficiência exerce papel central na inclusão social e promoção da dignidade humana desses indivíduos, sendo necessário um esforço conjunto entre o Estado e a sociedade para que as consequências do preconceito e exclusão sejam compensados e superados, caminhando para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

3.2 IMPORTÂNCIA DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O direito ao trabalho constitui direito fundamental, sendo um dos principais meios para a garantia de uma vida mais digna, tendo em vista que reflete diretamente

no aspecto econômico, social e psíquico dos indivíduos na sociedade. Para tanto, é necessário que estejam capacitados e possuam qualificação profissional para o exercício das atividades laborativas. É nesse contexto que surge a aprendizagem, atuando como importante mecanismo de capacitação de indivíduos, possibilitando, assim, a sua posterior inclusão no mercado de trabalho.

Como ora salientado, em razão do contexto atual do mercado e levando-se em conta a necessidade de qualificação e profissionalização, as novas organizações do trabalho, a evolução da tecnologia, bem como a competitividade; pode-se dizer que uma das formas de estimular a qualificação das pessoas com deficiência e condições de sua empregabilidade é através do contrato de aprendizagem. (PEREIRA, 2019, p. 323)

Apesar da autora fazer referência às pessoas com deficiência, o estímulo à qualificação por meio da aprendizagem também se verifica quanto aos outros aprendizes. Portanto, pode-se verificar a relação da aprendizagem com a capacitação profissional tendo em vista o seu objetivo, como observa Carolline Vasconcellos Pereira ao tratar da etimologia da palavra aprendiz, que “se relaciona àquela pessoa que aprende um ofício” (2019, p. 324). Para a autora, a aprendizagem possui caráter educacional, considerando-a como uma subsespécie da educação profissional (2019, p. 326).

O contrato de aprendizagem está previsto nos artigos 428 a 433 da CLT (BRASIL, 2020), regulamentado pelo Decreto 5.598/2005, e constitucionalmente no artigo 7º, inciso XXXIII (BRASIL, 2020), o qual excepciona, por meio da aprendizagem, a impossibilidade de realização de qualquer trabalho por menores de 16 anos. Ademais, o direito à profissionalização do jovem e do adolescente também encontra amparo no art. 227 da CF/88 (BRASIL, 2020), sendo reconhecido como um dever da família, da sociedade e do Estado, observada a idade mínima de 14 anos (§3º, inciso I).

O programa de aprendizagem tem por finalidade o cumprimento da política pública voltada à promoção da profissionalização da juventude, atendendo ao chamado constitucional contido no art. 227. O seu propósito é contribuir para o desenvolvimento social e profissional do adolescente, mediante atividades teóricas e práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho, oportunizando-lhe, assim, sua primeira experiência profissional. Uma vez que a aprendizagem profissional pressupõe a frequência ao ensino regular e prevê remuneração ao aprendiz, o programa contribui também para o aumento da renda

familiar do adolescente, amplia seu interesse pela escola e promove a inclusão social. (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO 2013, p. 24)

Como dispõe o art. 428, caput da CLT (BRASIL, 2020), o contrato de aprendizagem tem como objetivo principal a formação técnico-profissional metódica, por meio da matrícula do aprendiz nos programas de aprendizagem e participação nos cursos do sistema “S” ou, na falta destes, de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, além do desempenho prático na própria empresa, possuindo como objeto a aprendizagem e não a prestação de serviços.

Por possuir natureza jurídica de contrato de trabalho especial, podem ser observadas particularidades quando comparado com outros contratos de trabalho, como a necessidade de ser ajustado por escrito, tendo em vista que, em regra, a CLT não prevê contratos de trabalho solenes. Além disso, o contrato de aprendizagem é assegurado ao trabalhador maior de 14 e menor de 24 anos por prazo determinado, não superior a 2 anos (art. 428, §3º da CLT), mediante anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social e incidência de direitos trabalhistas, como férias, salário mínimo hora, salvo condição mais favorável, 13º salário e FGTS.

Tendo em vista se tratar de um contrato de trabalho voltado a assegurar a formação técnico-profissional, a sua validade pressupõe a matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não tenha concluído o ensino médio (art. 428, § 1º da CLT). E, ainda nesse sentido, a legislação trabalhista prevê que a duração da jornada de trabalho não excederá 6 horas diárias, vedando a prorrogação e a compensação de jornada (art. 432, caput da CLT), com exceção daqueles que já tiverem completado o ensino fundamental, podendo ser de até 8 horas diárias.

O artigo 429 da CLT (BRASIL, 2020) prevê como obrigatória a contratação e matrícula de aprendizes nos cursos de formação técnico-profissional metódica por estabelecimentos de qualquer natureza, devendo observar os percentuais de, no mínimo, 5% e, no máximo, 15%, “dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional”. Entretanto, de acordo com o disposto no art. 51, III da Lei Complementar n. 123/2006 (BRASIL, 2020), a obrigatoriedade de

contratação de aprendizes não se aplica às microempresas e empresas de pequeno porte.

Por se tratar de um contrato de emprego por prazo determinado e possuir limite etário, será extinto quando completados os 2 anos ou quando o aprendiz completar 24 anos, nos termos do artigo 433 da CLT (BRASIL, 2020). No entanto, o referido artigo prevê situações em que o contrato de aprendizagem será extinto antecipadamente, como quando houver “desempenho insuficiente ou inaptidão do aprendiz” (art. 433, I); quando ocorrer falta disciplinar grave (art. 433, II); quando o aprendiz se ausentar injustificadamente da escola ocasionando perda do ano letivo (art. 433, III) e a pedido do aprendiz (art. 433, IV).

Apesar da obrigatoriedade da contratação, nos contratos de aprendizagem incidem regras especiais a fim de incentivar o empregador a contratar aprendizes, é exemplo a não aplicação das regras dos artigos 479 e 480 da CLT (BRASIL, 2020) nos casos em que o contrato for extinto antecipadamente. Dessa forma, o empregador não terá o dever de pagar, a título de indenização, metade da remuneração a que o aprendiz teria direito até o termo do contrato nos casos de demissão sem justa causa e nem poderão as partes estipular em contrato a possibilidade de indenização nessa mesma situação.

Em pesquisa realizada por Mayte Raya Amazarray *et al*, na qual foram entrevistados 10 adolescentes aprendizes em empresa pública, com idades entre 15 e 16 anos, demonstrou-se evidente os efeitos positivos da aprendizagem no âmbito educacional e profissionalizante, contribuindo para a posterior inserção desses indivíduos no mercado de trabalho, em que os participantes afirmaram que “ser adolescente aprendiz é um privilégio de inserção no mercado de trabalho em relação a outros jovens e uma importância para o futuro profissional” (2009, p. 333).

Diante de um contexto social em que verifica-se a precariedade e descumprimento de leis trabalhistas, o respeito às disposições legais e regramentos aplicáveis aos contratos de aprendizagem juntamente com uma eficiente fiscalização demonstra-se imprescindível para cumprimento do seu

objetivo principal de agregar o estudo, por meio de cursos de formação técnico-profissional, e a prática nas empresas, proporcionando um contato inicial com o mercado de trabalho.

Isso se justifica tendo em vista as implicações negativas que o trabalho infanto-juvenil pode trazer para a formação desses indivíduos, uma vez que “o trabalho na adolescência apresenta particularidades que o coloca como questão complexa, que pode abarcar fatores de risco e de proteção para o desenvolvimento de jovens trabalhadores” (AMAZARRAY; THOMÉ; SOUZA; POLETTO e KOLLER, 2009, p. 331). Reconhecendo essa realidade, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2020), em seu artigo 7º, inciso XXXIII, veda o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16, com exceção da aprendizagem.

Nesse sentido, diante do objetivo desse contrato, a aprendizagem é reconhecida como uma ação afirmativa, tendo em vista que a capacitação dos trabalhadores contratados como aprendizes por meio de cursos e da prática nos estabelecimentos garante maior preparo e, conseqüentemente, aptidão para que se insiram no mercado laboral, desde que respeitadas as disposições legais, que visam coibir a prática de atos prejudiciais aos menores e jovens aprendizes.

3.3 REGRAS ESPECIAIS APLICADAS AO CONTRATO DE APRENDIZAGEM DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Diante do contexto discriminatório e estigmatizante em que as pessoas com deficiência estão inseridas, a exclusão social sempre se mostrou uma realidade. As suas características físicas e/ou psicológicas são vistas pela sociedade com uma conotação negativa e repudiante, responsáveis pelo processo de estigmatização, atuando como fatores determinantes na vida desses indivíduos, que são vistos como “diferentes” e, muitas vezes, inaptos a realizarem atividades comuns à sociedade, como o labor.

O comportamento excludente da sociedade para com as pessoas com deficiência se deu a partir de uma construção social e histórica, em que as

características consideradas como “anormais” e, conseqüentemente, desviantes do “padrão”, são utilizadas para inferiorizar e justificar um tratamento diferenciado.

A partir do reconhecimento das desigualdades e dos seus reflexos na sociedade, juntamente com a necessidade de proteção jurídica desses indivíduos, é que a Constituição Federal de 1988 foi criada, a partir de um viés social e inclusivo, como forma de garantia e promoção dos Direitos Humanos, a fim de assegurar uma vida digna e igualitária. Portanto, nesse contexto, busca-se a construção de uma sociedade pautada na igualdade, mas que respeite o direito à diversidade, caminhando para que a inclusão social das pessoas com deficiência se materialize.

A inclusão social pode ser conceituada como um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir as pessoas com deficiência, e simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. Conseqüentemente, a inclusão social é um processo de mão dupla, ou seja, tanto a pessoa com deficiência quanto a sociedade precisam se modificar. É um processo que demandará a construção de um novo tipo de sociedade através de pequenas e grandes transformações na mentalidade de toda ela, inclusive com a consagração de direitos fundamentais consagrados em diversos diplomas legislativos para que essas pessoas consigam usufruir de uma vida plena e digna. (LEITE, 2019, p. 96)

No entanto, a fim de que essa vedação prevista no art. 7º, inciso XXXI da CF/88 (BRASIL, 2020) se materialize, garantindo resultados efetivos por meio da inserção da pessoa com deficiência no mercado laboral, é necessário que o legislador infraconstitucional, em conjunto com a sociedade, atue de acordo. Isso é possível por meio da implementação de políticas públicas, através de ações afirmativas “destinadas ao combate do preconceito e da garantia do integral acesso a direitos fundamentais como o emprego, propiciando-lhes iguais oportunidades na medida em que possam alcançar o ideal da efetiva igualdade” (SALIBA; LOBATO, 2019, p. 166).

O contrato de aprendizagem, como uma ação afirmativa, tem como objetivo eliminar as desigualdades sofridas por determinados grupos ao longo da história, por meio da garantia de profissionalização e, conseqüentemente, habilitação para o mercado de trabalho, tendo em vista que o direito ao trabalho é

reconhecido como um direito fundamental capaz de incluir socialmente os indivíduos, concretizando o princípio da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Nesse contexto, tendo em vista o cunho educacional e profissionalizante da aprendizagem, é possível dizer que essa modalidade de contrato proporciona às PCD's o desenvolvimento de habilidades que possibilitam a ampliação de oportunidades de contratação e permanência do mercado de trabalho, em atendimento ao disposto no art. 35 do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Para reduzir as barreiras e facilitar o acesso e a efetiva inserção desses sujeitos, no mercado de trabalho, é forçoso o desempenho de políticas educacionais que imponham respeito e reafirmem a igualdade de direitos e, por conseguinte, assegurem o processo de qualificação para todos (...). O propósito de tais políticas é habilitar profissionalmente as PCD's visando o refreamento das vicissitudes por elas enfrentadas, na medida que isso possa viabilizar sua inserção no mercado de trabalho permitindo o exercício de um ofício. (SALIBA; LOBATO, 2019, p. 169).

Reconhecendo a desigualdade de oportunidades conferida às pessoas com deficiência, proveniente do processo de exclusão, é que foram realizadas alterações na legislação trabalhista, com destaque para a Lei 11.180/2005 (BRASIL, 2020), que contribuiu significativamente para a contratação do aprendiz com deficiência, por meio da adoção de um tratamento diferenciado a fim de que se alcance uma efetiva igualdade.

Dentre as alterações realizadas pela Lei 11.180/2005, destaca-se o §5º do art. 428 da CLT, que prevê a não aplicação do limite etário de 24 anos às pessoas com deficiência, que não dispõem de teto de idade, “justificando-se pela condição insuficiente seja por acesso à educação de modo irregular ou escolarização tardia” (PEREIRA, 2019, p. 325). Destaca-se também o §3º do mesmo artigo, que estipula o prazo máximo de 2 anos de vigência do contrato de aprendizagem, salvo no caso de aprendiz com deficiência.

Ademais, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), conforme artigo 97, realizou alterações no tocante ao contrato de aprendizagem com o intuito de garantir tratamento igualitário e maior proteção aos aprendizes com deficiência. É importante destacar as mudanças realizadas nos parágrafos 6º e

§8ª do art. 428 da CLT, os quais dispõem, respectivamente, acerca da igualdade de tratamento das pessoas com deficiência, independentemente da sua deficiência, e da obrigatoriedade da anotação da Carteira de Trabalho do aprendiz com deficiência, exigência já prevista de forma genérica no §1º do mesmo artigo.

Por fim, destaca-se a alteração do inciso I do art. 433 da CLT, que trata sobre as possibilidades de extinção do contrato de aprendizagem no caso de “desempenho insuficiente ou inaptidão do aprendiz”, com ressalva para quando se tratar do deficiente, em que a inaptidão não poderá ensejar a extinção do contrato quando se der por falta de condições estruturais, “quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assertivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades”.

A proteção das pessoas com deficiência tem como objetivo resguardar a aplicabilidade dos direitos fundamentais, do direito ao trabalho e à educação, com fundamento no princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana, além do reconhecimento do direito à diferença, diante do reconhecimento da sua condição de vulnerabilidade. Ademais, quanto ao direito ao trabalho, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a garantia de igualdade de oportunidades viabiliza-se pela implementação de ações afirmativas, como é o caso do contrato de aprendizagem.

Ademais, tendo em vista o caráter educativo e profissionalizante do contrato de aprendizagem e por se tratar de um dever estabelecido por lei, ele também contribui para amenizar o argumento utilizado pelas empresas de que não encontram no mercado laboral pessoas com deficiência com qualificação para os cargos.

Portanto, o contrato de aprendizagem, no contexto excludente em que estão inseridas as pessoas com deficiência, atua como instrumento fundamental para a promoção da educação e capacitação desses indivíduos, contribuindo para atenuar os reflexos da estigmatização conferida à deficiência, vista como sinônimo de inaptidão e incapacidade, principalmente no que tange o exercício da atividade laboral.

CONCLUSÃO

É na vida em sociedade e por intermédio das relações sociais que os indivíduos adquirem habilidades e se desenvolvem. Por isso, é necessária a adequação do contexto social, cultural e físico para as minorias, pois o impedimento à participação e ao convívio social em relação a eles sempre se mostrou muito presente, desde as sociedades primordiais e se firmou ao longo dos séculos, até os dias atuais.

É graças ao processo de conscientização vivenciado atualmente na sociedade que a inclusão se torna algo cada vez mais falado, buscado e presente, diminuindo os abismos existentes entre aqueles que eram e ainda são vistos como “normais” e “diferentes”.

À possibilidade de garantia de uma vida mais digna, normal e igualitária às pessoas com deficiência pode ser atribuída grande relevância social, uma vez que a inclusão social, o direito ao trabalho e, conseqüentemente, os direitos humanos são indispensáveis e devem ser garantidos a todos, não apenas por intermédio do poder público, mas por todos os que participam ativamente da sociedade.

Sendo assim, a violação desses direitos não pode ser ignorada e menosprezada pelo poder judiciário, que atua como garantidor dos direitos dos indivíduos e, deve atuar conjuntamente com o poder público e a sociedade, para que sejam garantidos de fato por intermédio de políticas públicas, respeitando regras e princípios elencados na Constituição do Brasil.

Conforme abordado no presente trabalho, a garantia do direito ao trabalho às pessoas com deficiência deve se dar de forma igualitária, mas observando as suas particularidades e necessidades, em consonância com a dignidade da pessoa humana, a fim de que a empresa cumpra com a sua função social. Uma das maneiras encontradas pelo Estado para garantir que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado laboral foi através da reserva legal de cargos imposta às empresas privadas, prevista no artigo 93 da lei 8.213/91.

No contexto da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista que o estigma da inaptidão e incapacidade para o exercício de atividades laborais para com as PCD's ainda se mostra presente, a aprendizagem cumpre papel fundamental na promoção da sua capacitação profissional e educação.

Para tanto, são aplicadas regras especiais, tendo em vista o reconhecimento de que a deficiência, diante do contexto social excludente, por vezes, dificulta o processo educacional desses indivíduos. Assim, a inexistência de limite etário para aprendizes com deficiência visa suprir isso, auxiliando no desenvolvimento de habilidades e na sua formação educacional e profissional, a fim de que a garantia formal do direito ao trabalho às pessoas com deficiência se concretize.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, Mayte Raya et al. Aprendiz *versus* trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, vol.25, n.3, p. 329-338, jul./set. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a06v25n3>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 nov. 2020.

BRASIL, Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004. **Vade mecum Saraiva**. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. Decreto legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 23 nov. 2020.

BRASIL. Decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em 23 nov. 2020.

BRASIL. Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm >. Acesso em 23 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 08 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm>. Acesso em: 08 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020

BRASIL. Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>>. Acesso em: 15 out. 2020

BOLDRINI, Paola Marcarini; PESSANHA, Jackelline Fraga; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. A convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência: a necessidade de adequação do ordenamento interno. **Derecho y Cambio Social**. 01 jan. 2013. Disponível em: <https://www.derechocambiosocial.com/revista031/normas_protetivas_da_pessoa_com_defici%C3%Aancia.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2018.

BOLDRINI, Paola Marcarini; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. **A inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho**: um relato de experiências no setor comercial do Espírito Santo. **Derecho y Cambio Social**. 01 jan. 2015. Disponível em: <https://www.derechocambiosocial.com/revista039/A_INSERTAO_DA_PESSOA_COM_DEFICIENCIA_NO_MERCADO_FORMAL_DE_TRABALHO.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2020.

CADEF. **Cadastro Unificado de Dados das Pessoas com Deficiência do Estado do Espírito Santo**. Disponível em: <http://www.blogdocadef.com.br/?page_id=142>. Acesso em: 23 nov. 2020.

CAVALCANTE, Ludmilla Gobbo Sá; FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. O princípio constitucional da igualdade: a necessidade de conciliá-lo com o direito à diferença. In: FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti (Org.). **Construção de ecologias de saberes e práticas**: diálogos com Boaventura de Souza Santos. Rio de Janeiro: Brasil Multicultural, 2019.

CHAVES, Luís de Gonzaga Mendes. Minorias e seu estudo no Brasil. **Revista de Ciências Sociais**, Fortaleza, v. 2, n. 1, p. 149-168, 1971.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Manual de implementação do programa adolescente aprendiz: vida profissional: começando direito**. 2 ed. Brasília: CNMP, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, ago. 2007.

FARENZENA, Suélen. A problemática atinente às limitações do mero reconhecimento legal dos direitos humanos: a dignidade da pessoa humana, para além do individualismo liberal, como discurso legitimador sobre os fundamentos morais. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 14, n. 2, p. 13-48, jul./ dez. 2013.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos Direitos Humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. 2005. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti. Um olhar no caleidoscópio das igualdades e das diferenças nas relações de emprego. In: FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti (Org.). **Construção de ecologias de saberes e práticas**: diálogos com Boaventura de Souza Santos. Rio de Janeiro: Brasil Multicultural, 2019.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4.ed. Rio de Janeiro: GEN/LTC, 2004.

LEITE, Flávia Piva Almeida. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: reserva de cargos públicos em concursos públicos. In: SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar (Coord.); EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.); SOARES, Ivna Maria Mello (Coord.). **Direitos das pessoas com deficiência e afirmação jurídica**. Curitiba: CRV, 2019.

LUCA, Guilherme Domingos de; RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. Direitos fundamentais da pessoa com deficiência: o trabalho como fonte de promoção da dignidade humana. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 185, p. 213-233, jan. 2018.

OLIVEIRA, Sandra Elisabete Henriques de. **(In)visível para quem?**: um olhar sobre o estigma internalizado, auto-estima e qualidade de vida em pessoas com doença mental. 2016. Dissertação (Doutorado em Psicologia). Lisboa: ISCTE-IUL, 2016. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10071/12455>>. Acesso em: 23 nov. 2020.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. Convenção nº 159. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo45>. Acesso em: 23 nov. 2020.

OLIVEIRA, Rafaela Maria de; COSTA, Marianne Rabelo. Trabalho de pessoa com deficiência: inserção, readequação e reintegração. In: SOARES, Saulo

Cerqueira de Aguiar (Coord.); EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.); SOARES, Ivna Maria Mello (Coord.). **Direitos das pessoas com deficiência e afirmação jurídica**. Curitiba: CRV, 2019.

PEREIRA, Carolline Vasconcellos. A pessoa com deficiência e o contrato de aprendizagem. In: SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar (Coord.); EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.); SOARES, Ivna Maria Mello (Coord.). **Direitos das pessoas com deficiência e afirmação jurídica**. Curitiba: CRV, 2019.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **Inclusão social: A importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo: Para uma nova cultura política**. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. **Poderá o direito ser emancipatório?** Vitória/Florianópolis: FDV/BOITEUX, 2007.

SALIBA, Graciane Rafisa; LOBATO, Márcia Regina. O acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência: desafio contemporâneo para a inclusão social no cenário brasileiro. In: SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar (Coord.); EÇA, Vitor Salino de Moura (Coord.); SOARES, Ivna Maria Mello (Coord.). **Direitos das pessoas com deficiência e afirmação jurídica**. Curitiba: CRV, 2019, p. 161-173.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2012.

SAWAIA, Bader. Exclusão ou inclusão perversa? In: SAWAIA, Bader (Org.). **As artimanhas da exclusão: Análise psicossocial e ética da desigualdade social**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.p. 7-13.

SCHILLING, Flávia; MIYASHIRO, Sandra Galdino. Como incluir? O debate sobre o preconceito e o estigma na atualidade. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.34, n.2, p. 243-254, maio/ago. 2008.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais: Uma Leitura da Jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

WANDERLEY, Mariangela Belfiore. Refletindo sobre a noção de exclusão. In: SAWAIA, Bader (Org.). **As artimanhas da exclusão**: Análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.p. 16-26.