

A EMPRESA CIDADÃ – A RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR COM A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

João Batista Martins César*

RESUMO:

Uma das maiores dificuldades da sociedade contemporânea é efetiva integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Colocando-as como efetivas participantes dessa sociedade capitalista. Segundo dados da ONU, cerca de 10% da população mundial possui algum tipo de deficiência, ou seja, algo em torno de 650 milhões de pessoas. 80% vivem em países subdesenvolvidos. São muitos os preconceitos em face da pessoa com deficiência, principalmente com relação à sua capacidade de trabalho num mundo globalizado, no qual a competição é levada a extremos. É inegável a existência de um círculo vicioso entre a deficiência, pobreza e marginalização. Sendo que nas últimas décadas cresceu o número de pessoas com deficiência e a sua marginalização social. O trabalho representa, assim, um meio para ruptura desse círculo vicioso, passando-se ao círculo virtuoso com a efetiva inserção da pessoa com deficiência na sociedade. Procuraremos demonstrar a necessidade de a empresa cumprir a sua função social, promovendo a educação profissional das pessoas com deficiência, para sua efetiva inserção no mercado de trabalho e, por consequência, à sociedade, já que o acesso ao trabalho é melhor forma de promover cidadania.

PALAVRAS-CHAVE: Empresa Cidadã. Responsabilidade Social. Ministério Público. Educação Profissional. Pessoas com Deficiência. Inserção no mercado de trabalho.

RESUMEN:

Una de las dificultades de la sociedad contemporánea es la integración efectiva de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Poner como participantes efectivos en esta sociedad capitalista. Según datos de la ONU, alrededor del 10% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, es decir, alrededor de 650 millones de personas. 80% vive en países en desarrollo. Hay muchos prejuicios contra las personas con discapacidad, especialmente con respecto a su

* João Batista Martins César, Procurador do Trabalho, lotado na PRT 15ª – Campinas/SP. Cursando Mestrado em Direito na Universidade Metodista de Piracicaba (www.unimep.br) – área de concentração “Direitos Fundamentais Coletivos e Difusos”, tendo como linha de pesquisa “Direito dos Atores Coletivos Globais”, orientadora: Profa. Dra. Mirta Gadys L. M. Misailidis. Autor do livro Tutela Coletiva – Inquérito Civil – Poderes Investigatórios do Ministério Público – Enfoques Trabalhistas. São Paulo: LTr, 2006. E-mail: jbmcesar@hotmail.com

capacidad para trabajar en un mundo globalizado en el que la competencia se lleva al extremo. Es innegable que hay un círculo vicioso entre la discapacidad, la pobreza y la marginación. Desde las últimas décadas ha aumentado el número de personas con discapacidad y su marginación social. El trabajo representa, pues, un medio para romper este círculo vicioso, pasando por el círculo virtuoso con la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad. Trataremos de demostrar la necesidad de la empresa cumplir con su función social, la promoción de la educación de las personas con discapacidad, para su integración efectiva en el mercado de trabajo y, en consecuencia, a la sociedad, como el acceso al trabajo es la mejor manera de promover la ciudadanía.

PALABRAS CLAVE: Ciudadano Empresarial. Responsabilidad Social. Ministerio Fiscal (Fiscalía). Formación Profesional. Las personas con discapacidad. Inclusión en el mercado laboral.

SUMÁRIO

1. O Problema Social

2. História

3. Legislação

3.1. Normas Internacionais.

4. Definição Jurídica Da Pessoa Com Deficiência

5. Discriminação. Discriminação Positiva

6. A integração dos direitos econômicos como direitos humanos

7. Papel do Ministério Público do Trabalho

8. Responsabilidade Social das Empresas

9. Qualificação profissional

10. Conclusões

11. Referências

1. O Problema Social

Um dos maiores desafios da sociedade contemporânea é efetiva integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, colocando-as como participantes de uma sociedade capitalista, para não dizer consumista.

Segundo dados da ONU – Organização das Nações Unidas¹, cerca de 10% (dez por cento) da população mundial possui algum tipo de deficiência, ou seja, algo em torno de 650 milhões de pessoas. 80% vivem em países subdesenvolvidos.

A Organização Mundial da Saúde – OMS – também aponta o mesmo índice de 10%, segundo notícia veiculada no Jornal Folha de São Paulo, edição de 17.08.2000, Caderno Equilíbrio, p. 10 e 12.

Ao somarmos a esse número os parentes e amigos das pessoas com deficiência, estaremos em torno de um mercado consumidor de mais de um terço da população do planeta.

No Brasil, segundo o Censo Demográfico 2000, há 24,6 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que correspondia a 14,5% da população brasileira.² Destas, cerca de 15 milhões têm idade e condições de integrarem o mercado formal do trabalho, faltando apenas a oportunidade.

São muitos os preconceitos em face da pessoa com deficiência, principalmente com relação à sua capacidade de trabalho num mundo globalizado, no qual a competição é levada a extremos.

Nada mais equivocado, os empresários não têm conhecimento da capacidade de sobrevivência das pessoas com deficiência, pois elas já são vencedoras na vida, vez que todo dia é uma nova batalha para sobreviverem como cidadãos condignos.

¹ Cf. <<http://noticias.terra.com.br/mundo/interna/0,,OI1107248-EI294,00.html>> Acessado em 30 jun 2010.

² Cf. <http://www.ibge.gov.br/7a12/voce_sabia/datas/data.php?id_data=50>. Acessado em 30 jun 2010.

Caso seja dada uma oportunidade de desenvolvimento profissional para expor todo o seu potencial, certamente serão vencedores como profissionais, e o empreendimento também será um vitorioso.

É inegável a existência de um círculo vicioso entre a deficiência, pobreza e marginalização. Sendo que nas últimas décadas cresceu o número de pessoas com deficiência e a sua marginalização social.

O trabalho representa, assim, um meio para ruptura desse círculo vicioso, passando-se ao círculo virtuoso com a efetiva inserção da pessoa com deficiência na sociedade.

A nossa Lei Maior, em seu artigo 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer prática discriminatória no tocante ao salário e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência, sendo que a Lei n. 8.213, de 24.07.91, em seu artigo 93, fixa cotas de empregabilidade para essas pessoas, sendo que a qualificação profissional e a responsabilidade empresarial quanto a isso é o que pretendemos enfrentar neste artigo.

Procuraremos demonstrar a necessidade de a empresa cumprir a sua função social, promovendo a educação profissional das pessoas com deficiência, para sua efetiva inserção no mercado de trabalho e, por consequência, à sociedade, já que o acesso ao trabalho é melhor forma de promover cidadania.

2. História

As pessoas com deficiências passaram por diversos tipos de tratamento no curso da História, desde a fase do preconceito e da segregação, a do assistencialismo, até da integração plena, que deve ser a meta permanente.

Aristóteles ensinava que “é mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil, do que sustentá-lo como indigente”,³ definindo que era preferível dar trabalho aos portadores de deficiência do que conceder óbolos aos mesmos.

Os Tupinambás deixavam as pessoas feridas e as com deficiência em cabanas, a tribo sustentava, mas não as mostrava, portanto, adotavam a teoria da proteção e não a da inclusão.

Já no México, os Astecas ridicularizavam as pessoas portadoras de deficiência, que eram expostas numa espécie de zoológico. Montezuma separava homens e mulheres “defeituosos” para serem ridicularizados.

A Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, onde os recém-nascidos, frágeis ou deficientes, eram lançados do alto do Taigeto (abismo de mais de 2.400 metros de profundidade, próximo de Esparta).⁴

Na mitologia Grega, vamos encontrar o uma postura profissionalizante com o deus Hefesto, que tinha deficiência nas pernas, era coxo, e possuía

³ Cf. ALVES, Rubens Valtecídes. *Deficiente físico – Novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 1992, p. 21.

⁴ Cf. Manual elaborado pela Comissão de Estudos para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho: Maria Aparecida Gugel, Cássio Luís Casagrande, Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade, Janilda Guimarães de Lima Collo, Lutiana Nacur Lorentz, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e João Batista Martins César (substituto) - Portarias n. 375, de 7.10.1999; 436, de 18. 11.1999 e 60, de 09.03.2001. Brasília: 2002, p. 9. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id250.htm>>. Acessado em 30 jun 2010.

grande habilidade artes marciais e em metalurgia, tendo forjado o tridente de Poseidon, a couraça de Heracles, as flechas de Apolo e as armas de Aquiles. Esse símbolo mitológico representa o ideal humano de que as deficiências não constituem limitações, inclusive para o trabalho, desde que seja dada a oportunidade e os instrumentos adequados.⁵

Com o advento da Revolução Industrial, em razão dos acidentes de trabalho dos obreiros que labutavam com as máquinas, outro tipo de tratamento deveria ser dado à pessoa com deficiência, daí surgindo o Direito do Trabalho e o sistema de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados.

Já com as duas Guerras Mundiais do século XX, houve um grande avanço na ciência médica, proporcionando uma melhor reabilitação aos soldados e às vítimas, para suprir a carência de mão-de-obra no período pós-guerra, proporcionando-lhes uma atividade remunerada e uma vida social digna, já que os soldados mutilados eram heróis de guerra.

Na década de 60, com a guerra do Vietnã, que provocou a mutilação de um grande número de soldados e problemas de readaptação social, vamos encontrar o surgimento dos movimentos de defesa dos direitos das minorias, dentre eles o das pessoas com deficiência. A partir de então, de uma forma mais efetiva, passou-se buscar uma efetiva inserção da pessoa com deficiência na sociedade.

⁵ Cf. FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O Trabalho da Pessoa Com Deficiência. Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006, p. 72.

Constata-se, assim, que os países belicosos foram os primeiros que tiveram que enfrentar esse desafio, de forma a dar apoio aos seus heróis de guerra.

O elevado número de pessoas com deficiência no Brasil não tem origem nas mesmas causas dos países da Europa e dos Estados Unidos. Aqui as causas são decorrentes de acidentes de trabalho, acidentes de trânsito, alimentação insuficiente e ausência de condições de higiene.⁶

No Brasil, talvez pela inexistência de conflitos armados, não havia preocupação com a inclusão social das pessoas com deficiência, predominava o modelo assistencialista.

A Constituição de 1988 rompeu com esse modelo assistencialista.

Apesar da Organização Internacional do Trabalho – OIT – ter se dedicado à questão com duas Recomendações (n. 99/1955 e n. 168/1983) e uma Convenção (n. 159/1983), e mesmo o Brasil tendo ratificado esta última, não havia norma legal destinada à inclusão da pessoa com deficiência. Somente a partir da CR/88 foi colocada essa preocupação na agenda nacional, sendo promulgada a Lei n. 7.853, de 24.10.1989, que foi regulamentada dez anos depois através do Decreto n. 3.298, de 20.12.1999 (Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência).

⁶ ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. 2ed. Brasília: Corde, 1996, p. 11-12.

3. Legislação

O saudoso Deputado Ulisses Guimarães foi muito feliz ao qualificar a nossa Lei Maior de “Constituição Cidadã”.

Efetivamente, a CR/88 disciplinou o Estado Brasileiro com o objetivo de construir um país com justiça social, em que os direitos humanos fossem o norte a ser perseguido pela nação.

A CR/88 escapou do pensamento único decorrente da globalização, certamente, nos dias atuais, outro seria o seu perfil, já que é bem maior a influência do capitalismo no Congresso Nacional, especialmente após o escândalo do mensalão, conforme noticiaram os jornais após a apuração dos resultados das eleições de 2006, com expressivo aumento dos congressistas apoiados pelos capitalistas e a consequente queda dos oriundos do sindicalismo.

Segundo nossa Lei Maior, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamentos da República (art. 1º, incisos II, III e IV), fato reafirmado no art. 6º. Para realçar ainda mais o valor do trabalho, a mesma Norma Fundamental estabeleceu que a ordem econômica deverá estar apoiada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social terá como base o primado do trabalho (art. 193). Ademais, a educação deverá estar voltada para o desenvolvimento da pessoa e sua qualificação para o trabalho (art. 205), tanto que o plano nacional de educação deverá conduzir à formação para o trabalho (art. 214). Destarte, a valorização do trabalho deve levar, necessariamente, à valorização do trabalhador.

Os objetivos fundamentais da República estão previstos no artigo 3º: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento

nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (incisos I, II, III e IV).

O artigo 4º preceitua que o Brasil deverá nortear as suas relações internacionais com base no princípio da prevalência dos direitos humanos (inciso II).

Segundo o artigo 5º da Lei Fundamental: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)”. Prossegue disciplinando que: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; XXIII - a propriedade atenderá a sua função social; XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais; XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei.

O § 2º do artigo 5º estabelece que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

O artigo 6º apregoa que, além de outros, são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho e a assistência aos desamparados.

No artigo 7º, inciso XXXI, vamos encontrar a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Quanto à Ordem Econômica e Financeira, nos Princípios Gerais da Atividade Econômica, conforme já asseverado, no artigo 170 foi estabelecido que: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) III - função

social da propriedade; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; e, VIII - busca do pleno emprego.

Segundo o artigo 192, o sistema financeiro nacional deverá ser estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do País, servindo aos interesses da coletividade.

Por seu turno, o artigo 193 estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

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

Na educação, o artigo 208 assevera que o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (inciso III).

Já o inciso II, artigo 227, dispõe:

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Já no Código Civil de 2002 encontramos as seguintes disposições:

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.⁷

Assim, o livre exercício de um direito está pautado pela boa fé, pelo seu fim econômico ou social, e pela função social do contrato.⁸

Em razão de todo esse arcabouço jurídico, a propriedade deve ser vista pela ótica de sua função social, e não, exclusivamente, com o espírito do lucro exacerbado e da flexibilização desenfreada dos direitos dos trabalhadores.

Devemos ter sempre em mente que o trabalho não é mercadoria (Tratado de Versalhes - OIT), cabe ao Estado garantir condições mínimas de trabalho (o próprio trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, etc).

Conforme frase de Henri Lacordaire, promotor e principal titular das conferências da Notre Dame de Paris, em 1848, citado por Evaristo de Moraes Filho: “Na luta entre o fraco e o forte, é a liberdade que escraviza e a lei que liberta”.⁹

⁷ É óbvio que isso também prevalece nas tratativas iniciais.

⁸ O TST, p. RR-664850-2000, 15.04.2009, DEJT de 04.09.2009, decidiu que: “o princípio da liberdade de contratar não pode ser examinado isoladamente, devendo ser exercido, pelo titular da propriedade da empresa, tendo em mira a função social do contrato.”

⁹ MORAES FILHO, Evaristo. **Sem Medo da Utopia**. São Paulo: LTr, 2007, p. 88.

Não devemos esquecer que o Direito do Trabalho “procura compensar com superioridade jurídica a inferioridade econômica do trabalhador”.¹⁰

Portanto, a legislação não só pode como deve fixar parâmetros para que as empresas contratem pessoas com deficiência.

Destarte, representa um grande avanço social a disposição contida no artigo 93, da Lei n. 8.213, de 24.07.91, ao estabelecer que: as empresas com cem ou mais empregados estão obrigadas a preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na proporção de: I - até 200 empregados 2%; II - de 201 a 500 3%; III - de 501 a 1.000 4%; e, IV - de 1.001 em diante 5%.

O Decreto n. 3.298, de 20.12.1999, regulamentou a Lei n. 7.853/89, e no artigo 3º define as pessoas com deficiência que são beneficiárias de cota legal de postos de trabalho nas empresas com mais de 100 empregados.

3.1. Normas Internacionais

A Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão – aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, em 10.12.1948, prevê que “todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, à condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Ainda no âmbito da Organização das Nações Unidas vamos encontrar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o seu Protocolo Facultativo, aprovados pela Assembléia Geral das Nações Unidas no dia 6 de

¹⁰ FOLCH, Alejandro Gllart apud MORAES FILHO, Evaristo, op. cit., p. 90.

dezembro de 2006, através da resolução A/61/611. O Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do §3º do art. 5º da Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, sendo que pelo Decreto nº 6.949, de 25.08.2009, foi promulgada a referida convenção. Nos termos do § 3º, artigo 5º, CR/88, a referida convenção tem *status* de emenda constitucional.

O Artigo 27 dessa convenção prevê que os Estados reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, sendo que s Estados Partes promoverão a realização do direito ao trabalho, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho.

O mesmo artigo, alínea “d”, preceitua que os Estados devem possibilitar às pessoas com deficiência treinamento profissional e continuado.

A Recomendação n. 99, de 25.06.1955, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, relativa à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência - aborda princípios, e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para os portadores de deficiência, emprego protegido, disposições especiais para crianças e jovens portadores de deficiência.

A Convenção n. 111, de 26.06.1958, da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo 104, de 24.11.64, ratificada em 26.11.65 e promulgada pelo Decreto

62.150, de 19.1.68, denominada “Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão)” dispôs que o termo “discriminação”, para os fins da convenção, compreende: “b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão...”.

Já a Convenção n. 159 da OIT, de 20.06.1983, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 51, de 25.08.1889, promulgada pelo Decreto n. 129, de 22.05.1991, trata da política de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência. Essa política é baseada no princípio de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral. As medidas especiais positivas que visem garantir essa igualdade de oportunidades não serão consideradas discriminatórias com relação aos trabalhadores em geral.

Recomendação n. 168, de 20.06.1983, que suplementa a convenção relativa à reabilitação profissional e emprego de 1983 e a Recomendação relativa à reabilitação profissional de 1955. Prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores e trabalhadores e dos próprios portadores de deficiência na formulação de políticas específicas.

Constata-se, assim, que a legislação brasileira está em consonância com as normativas internacionais.

4. Definição Jurídica Da Pessoa Com Deficiência

Na questão jurídica, existem dois conceitos de pessoas com deficiência, um, está previsto no Decreto n. 3.298, de 20.12.99, outro, na Convenção Internacional n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Prevê o Decreto n. 3.298/99:

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

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

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

De outro lado, a Convenção n. 159 da OIT, de junho de 1983, e a Recomendação 168, ratificadas pelo Brasil, com vigência em 18.05.1991, preceituam que o "deficiente é aquela pessoa cujas possibilidades de obter e conservar o emprego ficam substancialmente reduzidas em virtude da deficiência apresentada, seja ela de caráter físico, sensorial (visual, auditiva...) ou mental".

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

5. Discriminação. Discriminação Positiva

É inegável que estamos vivendo uma crise mundial de falta de vagas de trabalho, resultante da reestruturação produtiva imposta pela globalização e da automatização dos meios da produção.

A falta de postos de trabalho ganha contornos ainda mais perversos com a crise financeira mundial, decorrente da crise no mercado imobiliário dos EUA no ano de 2008.^{11,12}

Sendo assim, torna-se difícil a obtenção de uma colocação para todas as pessoas, e essa dificuldade acentua-se para as pessoas com deficiência.

Para compensar essa distorção, necessário se faz a adoção de ações afirmativas por parte do Estado, que são discriminações positivas, de modo a assegurar a efetiva inserção das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho.

Assevera Ricardo Tadeu Marques da Fonseca que o Direito do Trabalho é:

A primeira ação afirmativa e propiciou todas as que o sucederam, não importando a origem, legal, negocial ou judicial, no modelo estrutural em que se funde. Parece, assim, que as normas de ação afirmativa não estão soltas na História; decorrem, na verdade, da busca pela igualdade real, aperfeiçoando-se a igualdade formal e material, construindo-se uma sociedade livre justa e solidária, em que a solidariedade, apesar do influxo individualista neoliberal, emerge como alternativa para a inclusão de todos e a afirmação das liberdades e das igualdades.¹³

¹¹ Essa crise financeira global já derrubou o valor dos ativos financeiros em mais de US\$ 50 trilhões, o produto mundial bruto, ou a soma de toda a riqueza produzida na Terra em um ano, estima o Banco de Desenvolvimento da Ásia em relatório divulgado na segunda-feira, 9 de março de 2009. <<http://www.baguete.com.br/colunasDetalhes.php?id=2987>>

¹² Os países já aplicaram mais de 2,2 trilhões de dólares para conter a crise, que persiste. (700 bi nos EUA, 1.5 tri na Europa). Os especialistas indicam que muito mais ainda será gasto.

¹³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques, op. cit., p. 228.

Concordamos com o ilustre doutrinador, reconhecendo que a legislação do trabalho foi a primeira ação afirmativa da história da humanidade.

A discriminação positiva é uma ação afirmativa por parte do Estado que, de um papel de contemplação, passa para uma posição ativa, adotando políticas com o objetivo de proteger as camadas mais discriminadas da população, criando, através da ordem jurídica, meios compensatórios em favor daquelas. (Estado Liberal passa para Estado Social).

Esse é o princípio da igualdade, previsto no *caput* do artigo 5º da CR/88, em razão do qual, devemos tratar desigualmente os desiguais, na justa medida de suas desigualdades, atingindo-se, com isso, uma justa composição das forças.

Com a discriminação positiva, o Estado força a convivência de pessoas com grupos antagônicos, ou seja, de brancos com negros, de pessoas ditas “normais” com outras portadoras de deficiências, entre raças diferentes, etc, assim, as pessoas convivendo com as diferenças, podem aceitar mais naturalmente essa situação.

Debate-se muito sobre a constitucionalidade das leis que prevêm reservas de mercado (empregos ou quotas de cargos de concursos públicos) aos portadores de deficiência. Muitos sustentam que estaria sendo ferido o princípio Constitucional da igualdade, ou isonomia, que, como princípio, seria superior aos dispositivos isolados.

Porém, é justamente com base no princípio Constitucional da igualdade, que merece ser taxada de Constitucional toda e qualquer lei que prevê reserva de mercado ou de quota legal de trabalho para os deficientes, uma vez que tais leis visam, justamente, a compensar juridicamente uma

desigualdade fática, ou real. Assim, o tratamento igual a pessoas, ou grupos que têm situações desiguais implica injustiça.

Não devemos falar em inconstitucionalidade quando estamos diante de um tratamento desigual a pessoas, ou grupos, que são desiguais de fato.

Essa igualdade formal só pode ser alcançada com uma posição pró ativa do Estado, visando à correção das desigualdades fáticas, tratamentos legais diversos, para pessoas ou grupos em situações diversas.

A ilustre colega Lutiana Nacur Lorentz, no livro “A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência”, esclarece que o princípio jurídico da igualdade das partes aplicado ao direito material admite um tratamento diferenciado (igualdade geométrica) a certas pessoas, grupos ou classes, desde que ocorra previsão constitucional, (...) com o escopo de adotar-se um tratamento mais favorável às classes vulneráveis não só no sentido formal, mas sobretudo substancial e sempre visando a democratização de oportunidades e múltiplas possibilidades de representações sociais, econômicas e laborais.¹⁴

Norberto Bobbio já ensinava que não podemos assegurar novos direitos para uma categoria de pessoas, sem o conseqüente suprimento de um outro direito do qual se beneficiavam outras categorias de pessoas.¹⁵

Para Hugo Nigro Mazzilli: “O verdadeiro sentido da isonomia consiste em tratar diferentemente os desiguais, buscando-se compensar juridicamente a desigualdade, igualando-os em oportunidades. Assim, o princípio isonômico

¹⁴ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência**. São Paulo, LTr, 2006, p. 474.

¹⁵ BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos**. Carlos Nelson Coutinho (trad.). Rio de Janeiro: Campus, 1992, p. 74.

levaria a conceder mais tempo, num concurso, a um candidato com problema motor, para igualá-lo aos demais candidatos no que diz respeito à oportunidade de acesso a cargo cujo desempenho não dependesse da velocidade de execução de tarefas escritas.”¹⁶

Segundo Joaquim Barbosa Gomes:

As ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.¹⁷

Sandro Nahmias Melo afirma que não basta proibir, é preciso promover a igualdade, prosseguindo:

As ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de medidas estatais e privadas que adotam mecanismos de inclusão com vistas à concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido – o da efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos têm direito.¹⁸

A ilustre Maria Aparecida Gugel apregoa que:

O direito à igualdade consigna uma aspiração mais ampla, um valor assegurado pelo Estado, para uma sociedade caracterizada no Preâmbulo da Constituição como fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica de controvérsias. Esse direito de ser igual necessita alcançar as desigualdades de

¹⁶ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 191-192.

¹⁷ GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 40.

¹⁸ MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência. Ação Afirmativa. O princípio constitucional da Igualdade**. São Paulo: LTr, 2004, p. 131.

fato e, para que isso ocorra efetivamente, exige que se concretizem os devidos acertos.¹⁹

A desigualdade e a exclusão mostra um Estado em crise, uma economia excludente, separando cada vez mais os participantes e os não participantes da economia global.

Sandra Morais de Brito Costa assevera que:

A negação ao trabalho manifesta-se em uma estrutura socioeconômica da qual decorrem o subemprego e o desemprego, que castigam mais a pessoa com deficiência. Assim, o Estado pode e deve intervir para o resgate de sua dignidade e cidadania, utilizando o direito ao trabalho como um instrumento de inclusão social, harmonizando direitos e garantias individuais desse grupo.²⁰

As ações afirmativas são formas de assegurar àquelas minorias²¹ que são diferentes as mesmas oportunidades de emprego que possuem os demais cidadãos. Sem elas, não conseguiremos cumprir a difícil tarefa de inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, conseqüentemente, a concretização do direito à igualdade.

São constitucionais, portanto, as normas que fixam ações afirmativas, inclusive a de cotas, no mercado de trabalho, para as pessoas com deficiência.

Porém, isso não basta, é necessária uma mudança na postura dos empresários, que devem adotar atitudes para resolver essa questão, aplicando-se o princípio da função social da propriedade.

¹⁹ GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Goiânia: Ed. Da UCG, 2006, p. 46.

²⁰ COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência – Aspectos Legais e Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

²¹ Às vezes pensamos em minoria, mas se trata de maioria, é o que acontece com os negros que, apesar de serem em número maior na população brasileira, ainda são discriminados.

6. A integração dos direitos econômicos como direitos humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos – 1948 – Organização das Nações Unidas – ONU, artigo XXIII, previu que todo homem tem direito ao trabalho.

O direito ao trabalho (a livre escolha do emprego, condições justas e favoráveis de trabalho) é, portanto, um direito fundamental do homem. Mais do que isso, os Estados devem se esforçar para garanti-lo com medidas progressivas, bem como pelo ensino e a educação, de modo que se torne universal.

Ainda mais abrangente foi o PROTOCOLO ADICIONAL A CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR" – 17.11.1988. OEA, ao consignar existe estreita relação entre a vigência dos direitos econômicos, sociais e culturais e a dos direitos civis e políticos, pois se constituem em um todo indissolúvel, o qual encontra sua base na dignidade da pessoa humana.

O Artigo 6º do referido Protocolo reafirmou que toda pessoa tem direito ao trabalho, sendo que os Estados devem adotar medidas que garantam o efetivo exercício desse direito.

A ilustre Flávia Piovesan ressalta que:

A Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993, reitera a concepção da Declaração de 1948, quando, em seu parágrafo 5º, afirma: “todos os direitos humanos são universais, interdependentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente de forma justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase”.²²

²² PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Trabalho**. In: Direito do Trabalho – Direitos Humanos – coordenação de Antônio Rodrigues de Freitas Jr. São Paulo: BH, 2006, p. 295.

A professora prossegue afirmando que:

A efetivação dos direitos econômicos sociais e culturais não é apenas uma obrigação moral dos Estados, mas uma obrigação jurídica, que tem por fundamento os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos, em especial o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966).²³

O PIDESC foi adotado pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992.

Alerta a doutrinadora: “Em razão da indivisibilidade dos direitos humanos, a violação aos direitos econômicos, sociais e culturais propicia a violação aos direitos civis e políticos, eis que a vulnerabilidade econômico-social leva à vulnerabilidade dos direitos civis e políticos.”²⁴

Prossegue citando as palavras do professor José Eduardo Faria:

Com a globalização econômica os excluídos dos mercados de trabalho e consumo perdem progressivamente as condições materiais para exercer em toda a sua plenitude os direitos humanos de primeira geração e para exigir o cumprimento dos direitos humanos de segunda e terceira geração.²⁵

Como disse o líder espanhol Felipe Gonzáles: “Se não os regularmos (os mercados), eles acabam por regular-nos [aos governos e à sociedade], a seu capricho especulativo e com custos insuportáveis.”²⁶

Óbvio que essa regulação ganha maior relevo quando se trata de direitos dos trabalhadores²⁷, direitos mínimos garantidores de uma

²³ PIOVESAN, Flávia. op. cit., p. 295.

²⁴ Ibidem.

²⁵ FARIA, José Eduardo apud PIOVESAN, Flávia. op. cit., p. 295.

²⁶ Cf. Jornal Folha de São Paulo, Edição n. 29.625, de 13.05.2010, p. A2. ISSN 1414-5723.

sobrevivência condigna, e para que as pessoas possam efetivamente participar da sociedade capitalista, saindo da posição de meros espectadores.

7. Papel do Ministério Público do Trabalho

A CF/88, em seu artigo 127, preceitua que o Ministério Público é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Assim, sendo órgão do Estado, e não do governo, deve zelar pelos interesses indisponíveis com grande abrangência social.

As discriminações no trabalho, principalmente aquelas que afetam as pessoas com deficiência, quase sempre se traduzem em atitudes genéricas e continuativas. Assim, implicam agressão a direitos difusos e atraem a atuação do Ministério Público, no caso o Ministério Público do Trabalho – MPT.

Nessa linha de raciocínio, inclusive, a Lei n. 7.853/89, art. 2º, deixou bastante claro que, cabe ao Ministério Público do Trabalho a defesa não só dos direitos coletivos e difusos dos portadores de deficiência, mas também dos individuais que impliquem sua colocação seletiva no mercado de trabalho.

Para a efetiva observância da cota legal, o MPT realizou inúmeras audiências públicas por todo o país, resultando disso a assinatura de milhares de termos de compromisso de ajustamento de condutas – TAC – com as empresas, concedendo-lhes prazo para o cumprimento da cota legal.

No início desse trabalho, as audiências públicas serviram como forma para que as empresas fossem conscientizadas do problema, o MPT exerceu

²⁷ Especialmente quando se trata do trabalhador com deficiência.

papel de articulador social, promovendo a aproximação das associações que representam essas pessoas e os empregadores.

Muitas contratações de pessoas com deficiência aconteceram da conscientização dos empresários. Outras, da obrigação assumida no TAC. E algumas empresas foram demandadas judicialmente, através de ações civis públicas – ACPs –, a fim de que cumprissem a obrigação legal.

Muitas empresas não conseguiram cumprir a cota legal. A alegação era de que não encontravam pessoas qualificadas no mercado.

Diante disso, houve uma mudança de postura do MPT, que passou a propor a assinatura de TACs nos quais as empresas assumiam a obrigação de custear cursos de qualificação profissional para as pessoas com deficiência, sendo que, ao final, deveriam contratar esses alunos.

A Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo/SP, foi uma das pioneiras em adotar essa postura. A ilustre colega Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade firmou TACs com inúmeras empresas, dentre elas: ELEVADORES ATLAS SCHINDLER S/A (aditamento ao TAC 44-2000); RHODIA BRASIL LTDA e RHODIA POLIAMIDA E ESPECIALIDADES LTDA (aditamento ao TAC 55/2001); NATURA COSMÉTICOS S/A; INDÚSTRIA E COMÉRCIO NATURA LTDA; NATURA INOVAÇÃO E TECNOLOGIA DE PRODUTOS LTDA. e NATURA LOGÍSTICA E SERVIÇOS LTDA (aditamento ao TAC 266/2002). Em todos esses casos as empresas assumiram as obrigações de qualificar e contratar pessoas com deficiência. Muitas empresas já atingiram a cota legal e continuam atuando com essa política de inclusão.

O Dr. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca também assinou com a empresa HSBC Bank Brasil S/A – Banco Múltiplo, com sede em Curitiba, nos

autos do procedimento investigatório n. 615/97, o TAC n. 119/2007, através do qual o banco assumiu a obrigação de dar continuidade ao seu Projeto Social de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, visando buscar candidatos que se enquadrem nos termos do artigo 93 da Lei 8.213/1991, Decreto 3.298/1999, bem como no artigo 70 do Decreto 5.296/2004, comprometeu-se a atingir sua cota mínima no prazo de três anos. Para tanto, disponibilizará às pessoas com deficiência um programa especial de capacitação profissional básica, para a inserção desses trabalhadores em suas unidades, bem como a disponibilização de mão-de-obra preparada para o mercado de trabalho.

É sintomático que o HSBC tenha sido **o primeiro grande banco a cumprir a cota legal de contratação de pessoas com deficiência**, conforme noticiou a CUTem 06.05.2010, em Curitiba.²⁸

Na esteira do compromisso assumido pelo HSBC, tivemos a oportunidade de firmar TACs com as empresas Metso Brasil Indústria e Comércio Ltda²⁹, Prysmian Energia Cabos e Sistemas do Brasil S/A,³⁰ Unimed de Sorocaba – Cooperativa de Trabalho Médico³¹ e com a Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Sorocaba,³² as quais assumiram a obrigação de

²⁸ Disponível em: <<http://www.cut.org.br/content/view/20201/170/>>. Acesso em 07 jul 2010.

Disponível em: <http://www.abpcd.org.br/noticia_detalhes.php?id=14>. Acesso em 07 jul 2010.

²⁹ Procedimento n. 000030.2010.15.008/1-20.

³⁰ Procedimento n. 000474.2008.15.008/4-20.

³¹ Procedimento n. 000100.2009.15.008/6-20.

³² Procedimento n. 000101.2009.15.008/2-20.

custear cursos de qualificação das pessoas com deficiência e posterior contratação desses trabalhadores.

Percebe-se, assim, que a atuação do MPT está em nova fase, na qual as empresas não são chamadas apenas para cumprir a cota legal, mas para assumir um papel ativo na qualificação desses trabalhadores, o efetivo exercício da função social da propriedade, para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

8. Responsabilidade Social das Empresas

A Responsabilidade social empresarial é o meio de gestão pautado por uma relação ética e transparente da empresa com todos os seus públicos – fornecedores, consumidores e sociedade. Estabelecendo-se metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais, conforme apregoa o Instituto Ethos.³³

Elisabete Stradiotto Siqueira e Valéria Rueda Elias Spers afirmam que:

Existem duas visões opostas com relação à questão da responsabilidade social: de um lado, a clássica ou puramente econômica, defendida por Friedman, de que a única responsabilidade social da administração é a maximização dos lucros; do outro lado, o posicionamento socioeconômico, que defende que a responsabilidade social da administração vai além de gerar lucros, devendo-se incluir também a proteção e melhoria do bem-estar da sociedade.³⁴

³³ Cf. <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx>. Acesso em 05 jul 2010.

³⁴ SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto e SPERS, Valéria Rueda Elias. **Responsabilidade social: o potencial transformador da atuação social das empresas**, Itu: Ottoni Editora, 2003, p. 31.

Prosseguem as escritoras, citando Drucker, que relaciona “a responsabilidade social ao poder que as organizações concentram na atual estrutura social. Deste ponto de vista, essa responsabilidade constitui um fator que deve limitar, ou seja, expor ao controle social, o poder que as organizações exercem sobre as estruturas sociais.”³⁵ Segundo Drucker: “As organizações precisam assumir a responsabilidade pelo limite do seu poder, isto é, pelo ponto ao qual o exercício das suas funções deixa de ser legítimo.”³⁶

Segundo o mesmo Drucker: o poder sem responsabilidade não é poder; é irresponsabilidade.”³⁷

Com tanta miséria e pobreza existente no mundo, envolvendo uma grande parcela de seus habitantes, as empresas não podem ser encaradas apenas unidades de produção e prestação de serviços. Não devem ficar adstritas ao cumprimento de suas obrigações fiscais e legais, devem ir além disso, assumir uma posição pró-ativa para uma sociedade mais justa para todos.

As empresas são responsáveis pelos impactos na sociedade decorrentes de suas atividades, já que os recursos naturais, os capitais financeiros e tecnológicos, a capacidade de trabalho e a organização do Estado são mantidos à custa dessa mesma sociedade.³⁸

³⁵ DRUCKER apud SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto e SPERS, Valéria Rueda Elias. op. cit., p. 31.

³⁶ Ibidem, p. 34

³⁷ Ibidem.

³⁸ Ibidem, p. 34-35.

Efetivamente, a empresa obtém seus lucros da sociedade, portanto, deve dar uma contrapartida através de ações sociais destinadas e minorar os problemas sociais que afligem esta sociedade.³⁹

Elisabete Stradiotto Siqueira e Valéria Rueda Elias Spers afirmam que a cidadania empresarial pode ser utilizada como uma vantagem competitiva, potencializadora das várias relações que a organização estabelece com funcionários, comunidade, governos, fornecedores e consumidores.⁴⁰

As empresas devem assumir a prática da cidadania empresarial, complementando o papel do Estado, na medida do possível, devem intervir nas carências da sociedade e supri-las.⁴¹

Em razão da responsabilidade social das empresas, elas devem adotar práticas que respeitem o ser humano em toda a sua integralidade, a comunidade, o meio ambiente, a fim de construir uma sociedade mais justa e perfeita.

Muitas empresas já vêm adotando essa prática, como assevera Paola Cappellin: “o interesse de corrigir tradicionais práticas discriminatórias e de superar suas novas transformações, tem levado várias empresas a serem protagonistas em preparar e executar políticas de empregos, promovendo ações que afirmam os princípios de igualdade de oportunidades.”⁴²

³⁹ DRUCKER apud SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto e SPERS, Valéria Rueda Elias. op. cit., p. 35.

⁴⁰ Ibidem, p. 36.

⁴¹ Ibidem, p. 7.

⁴² Cf. Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades/Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades e Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região; organizadora Maria Aparecida Silva Bento.—São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, p. 67.

A primeira certificação internacional sobre responsabilidade social foi a Social AccountAbility 8000 (SA8000), está fundamentada nas normas da OIT, da Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Declaração Universal dos Direitos da Criança da ONU. Atendendo a preocupação de consumidores mais esclarecidos com a forma de produção das empresas, e não apenas de sua qualidade.

Questões relacionadas ao trabalho infantil, segurança e saúde no trabalho, respeito à liberdade de associação e direitos coletivos, não discriminação (deficiência, racial, política, sexual, nacionalidade, etc), são analisadas para a certificação, não só da empresa, como dos demais elos integrantes de sua cadeia produtiva.

No Brasil, a Norma 16001 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) estabelece padrões mínimos relativos à produção com responsabilidade social, estabelecendo boas práticas de governança, de combate ao trabalho infantil, direitos do trabalhador (livre associação, de negociação, remuneração justa e benefícios básicos), combate ao trabalho forçado, promoção da diversidade e combate à discriminação (cultural, de gênero, de raça/etnia, idade, pessoa com deficiência, etc), compromisso com o desenvolvimento profissional e medidas de saúde e segurança no trabalho.

É fato que os consumidores estão cada dia mais exigentes com relação às empresas e a responsabilidade social.

O Jornal Folha de São Paulo, edição n. 26.492, de 14.10.2001, p. C3, informou que é pelo bolso que se consegue a conscientização ambiental dos empresários. Desgastes na imagem, multas e dificuldade na hora de exportar são as principais razões que os levam a cuidar da questão e a procurar

certificações como a ISO 14001, segundo advogados, juízes e ambientalistas. "O boicote é a arma do consumidor para pressionar poluidores", afirma Fernando Almeida, presidente do Cebds (Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável), que concorda com a tese. "A Nike perdeu 40% do seu mercado depois que foram publicadas denúncias de que a empresa explorava o trabalho infantil. O mesmo deve ser feito em relação a empresas que praticam crimes ambientais."

O mesmo jornal, em edição de 15.03.2001, Caderno Equilíbrio, p. 10-14, diz que a Compra ética protege o homem e o planeta. Preço justo e qualidade não são mais requisitos suficientes para fazer o consumidor gastar. Pelo menos no caso do consumidor ético (ou consciente), que está forçando grandes e pequenas empresas a dar um giro de 180 graus na forma de produção só para satisfazê-lo.

Prossegue o jornal dizendo que como existem cada vez mais produtos equivalentes em qualidade e preço, o consumidor ético faz sua escolha baseado nas atitudes sociais e ambientais adotadas pelas empresas. Ao comprar assim, ele faz pressão para que adotem políticas que respeitem o direito dos trabalhadores e que protejam o ambiente.

No ano passado, os britânicos gastaram R\$ 90 milhões com produtos do selo Fairtrade, 50% a mais do que em 99. Entre eles, o primeiro-ministro Tony Blair, que há dez dias participou de evento para promover o selo. "O poder do consumidor está melhorando as condições de trabalho em algumas das regiões mais pobres do mundo. Os consumidores estão cada vez mais interessados em saber se a comida que compram foi produzida de maneira ética, justa e sustentável", declarou Blair.

Essa certificação verde – produtos ecologicamente corretos – surgiu na Alemanha em 1977, sendo que na década de 90 houve um boom nesse mercado.

No Brasil não é diferente. Em maio de 98, o Ibope ouviu 2.000 pessoas com mais de 16 anos em todo o país, sendo que 68% dos entrevistados estavam dispostos a pagar mais por um produto com certificação verde.

De acordo com o pesquisador Douglas Grisaffe, é possível medir a percepção do público com relação a uma empresa que faz investimentos sociais, em suas pesquisas apurou que 30% dos consumidores estão mais dispostos a se tornarem fiéis compradores nas empresas que percebem como responsáveis socialmente; os empregados também demonstraram querer continuar trabalhando neste tipo de companhia; e 40% dos líderes comunitários se colocaram com mais disponibilidade para incentivar essas empresas de modo a ampliar seu mercado na região.⁴³

Pesquisa realizada pelo IPEA, publicada em 03.11.2000, Gazeta Mercantil, informa que, no Brasil (sudeste), das 83 maiores empresas, 65% multinacionais admitem que desenvolvem ações sociais para melhorar sua imagem, já este percentual cai para 37% quando se trata de empresa de capital nacional.⁴⁴

A mesma Gazeta Mercantil, edição de 06.08.2001, noticiou que:

A Previ, maior seguradora privada do Brasil, com patrimônio de R\$ 38 bilhões, considera a responsabilidade social um diferencial. Recebem mais de 5 mil ligações telefônicas por mês perguntando sobre a política de investimento. A ABP Investments calcula que estejam em operação, na Europa, 188 fundos de pensão, o total de recursos aplicados por estes fundos em investimentos de responsabilidade social se aproxima de 11 bilhões de euros, e nos EUA, de US\$

⁴³ Cf. SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto e SPERS, Valéria Rueda Elias. op. cit., p. 28.

⁴⁴ Ibidem, p. 27.

8 bilhões aplicados, U\$ 1 bilhão é investido no mercado de ações, seguindo este conceito.

Para os investidores (acionistas) a responsabilidade social estaria vinculada à redução de gastos, principalmente ações trabalhistas e ambientais, produzindo uma imagem positiva da empresa, com a conseqüente fidelização do público consumidor.

A colega Carolina Pereira Mercante diz que:

O controle das agendas empresariais pelos acionistas-cidadãos está aumentando. No novo círculo capitalista de responsabilidade e prestação de contas, os executivos prestam contas ao Conselho de Administração e os Conselheiros prestam contas aos acionistas – representados pelos gestores de dinheiro (geralmente, controlados pelos administradores de fundos de pensão).⁴⁵

Além disso, “cada vez mais, organizações especializadas analisam o desempenho social e ambiental das empresas”.⁴⁶

Assim, a responsabilidade social leva a um círculo virtuoso no qual a empresa com preocupação social e ambiental valoriza seus empregados e o meio ambiente, e isso é valorizado pelos acionistas.

A questão da responsabilidade social ganha enorme relevo no mundo globalizado, de corporações transnacionais, segundo o jornal Folha de São Paulo, edição de 28.03.2001, das 100 maiores economias mundiais, 51 são empresas multinacionais, 49 são Estados nacionais. E as 100 maiores empresas multinacionais têm faturamentos anuais superiores ao PIB de metade dos países do globo.

⁴⁵ MERCANTE, Carolina Pereira. **A responsabilidade Social Empresarial, os Novos Capitalistas e as Relações de Trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho/Procuradoria-Geral do Trabalho – Ano I, n. 1 (mar. 1991) – Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 1991, 2010, p. 440.

⁴⁶ Ibidem.

Concordamos com Marlus Eduardo Faria Losso quando apregoa, em sua dissertação para obtenção do título de Mestre em Direito, pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, com o título “A responsabilidade social da empresa na qualificação profissional do jovem”, 2008, que:

Uma das finalidades da educação é exatamente o desenvolvimento da pessoa, seu preparo para a cidadania e sua qualificação para o trabalho. Assim, se o próprio texto constitucional atribui esse ônus à sociedade, certamente **a empresa não pode apenas ficar assistindo a todo esse processo, obtendo lucro e não contribuindo em nada. Pelo contrário, deve agir efetivamente.**⁴⁷

A empresa tem responsabilidades outras, além da mera produção de bens ou serviços, entre elas, a de qualificar os trabalhadores, inclusive os com deficiência.

Essa responsabilidade está no Texto Constitucional, mas também em outros dispositivos legais, como na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Artigo 1º da Lei n. 9.394/96).

Assim, não só pelo aspecto legal, mas também pelo aspecto empresarial e ético, a empresa é co-responsável pela educação.

A efetiva integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho depende das normas que combatem a discriminação, mas também necessita de atuação conjunta do Estado, cidadãos, sociedade civil e empresas, concentrando esforços para eliminar as desigualdades existentes no meio social.⁴⁸

⁴⁷ Cf. <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp047688.pdf>>. Acesso em 07 jul 2010, p. 101.

⁴⁸ ANCHIETA, Simone Medeiros Jalil. A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho: uma questão de igualdade. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte. V. 1, n. 1 (maio 1998). Natal: PRT 21 Região, 1998 – V. N. 08, 2008, p. 144.

Nas empresas com responsabilidade social a contratação de pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas de efetiva inclusão social, integrando um programa bem estruturado de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas. Já que, além da responsabilidade social, a diversidade nos seus recursos humanos pode representar um ganho para melhor enfrentar as dificuldades do mercado. Ademais, o universo das pessoas com deficiência é uma ótima opção para suprir as necessidades de pessoal.

9. Qualificação profissional

É fato que as empresas, quando precisam de mão de obra qualificada, promovem a qualificação de seus trabalhadores, seja de forma direta ou indireta, como aprendizes, estagiários, trainee, etc. Os modernos administradores empresariais sabem que o maior recurso de uma empresa é o seu quadro de funcionários⁴⁹, ou seja, os seus recursos humanos. Investir nisso, é uma constante na atividade empresarial.

Ocorre que, quando se refere à qualificação das pessoas com deficiência, as empresas ainda resistem em assumir esse compromisso, esquecendo-se da função social da propriedade.

Na Ação civil pública datada de 09.04.2008, promovida em face da empresa Monsanto do Brasil Ltda., os colegas Daniel Augusto Gaiotto e Adélia Augusto Domingues, asseveram que a demandada, foi premiada como uma das melhores empresas do País para se trabalhar, mantendo programas de

⁴⁹ Muito usual é o pleonasmo “colaborador”.

treinamento e desenvolvimento para os seus empregados. Ainda assim, teve que ser acionada para cumprir a lei de cotas.

A fragilidade do sistema educacional brasileiro pode ser constatada no Censo Escolar 2000, o qual apontou que cerca de trezentos mil alunos portadores de deficiência estão freqüentando as escolas, e apenas três mil estão no ensino médio.

Não bastasse isso, não raras vezes, são exigidas das pessoas com deficiência qualificações superiores das necessidades da vaga pretendida. Fundamental, portanto, que lhe seja dada uma oportunidade para mostrar a sua competência (artigo 36, alínea “c”, Recomendação n. 168 da OIT).⁵⁰

As pessoas com deficiência devem receber a educação profissional necessária para que, com os instrumentos adequados, possam superar suas limitações e integrarem plenamente o mercado de trabalho.

No âmbito do Ministério Público do Trabalho, o Manual de procedimentos visando à inclusão da pessoa com deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho preceitua que: “há algumas iniciativas de qualificação de pessoas com deficiência por sindicatos e empresas, em parceria, que são importantes para serem tomadas como referência. É recomendável que o MPT fomentasse essas iniciativas.”⁵¹

Desse modo, os membros do MPT devem atuar para promover a qualificação da pessoa com deficiência de modo a integrá-la ao mercado de trabalho.

⁵⁰ COSTA, Sandra Moraes de Brito. **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência – Aspectos Legais e Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008, p. 162.

⁵¹ Ministério Público do Trabalho. Manual de procedimentos visando à inclusão da pessoa com deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho. 3ed. rev., 2007, p. 29.

10. Conclusões

O princípio da igualdade, a justiça social e a função social da propriedade estão previstos em nossa Lei Maior, cabe à sociedade brasileira transformar a realidade e construir um mundo melhor para todos, com a efetiva inclusão das pessoas com deficiência.

Isso não será feito apenas com as sanções previstas em lei, mas também e, principalmente, por meio de mudança de posturas os cidadãos, que devem aprender a respeitar as diferenças e a conviver com elas de forma democrática, inclusive rejeitando os produtos das empresas que não cumprem o seu papel social.

A efetiva integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho passa por uma ampla política de inclusão, englobando saúde, educação, qualificação profissional, transporte, previdência e ampla acessibilidade.

Essa é a tarefa básica de todo Estado democrático de direito, pois uma sociedade democrática é garantidora do efetivo exercício dos direitos humanos (naturais, civis, econômicos, sociais e culturais).

Alguns grandes conglomerados empresariais já aprenderam que a convivência com a diversidade lhe traz ganhos significativos, seja com novas visões para enfrentar os desafios do mercado, seja com a ampliação do seu mercado consumidor através da divulgação de que é uma empresa socialmente responsável.

É verdade que as empresas podem sobreviver com menos empregados, porém, não podem subsistir com menos consumidores, essa é a lógica do sistema capitalista.

A sociedade contemporânea pugna pela inclusão das pessoas com deficiência, aumentando-se as possibilidades de convívio, integração e participação com o diferente, até como meio pedagógico de superação do preconceito e da discriminação, construindo-se uma nova ordem social, onde todos sejam efetivos partícipes – construtores do amanhã com igualdade.

11. Referências

ALVES, Rubens Valtecides. **Deficiente físico – Novas dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: LTr, 1992.

ANCHIETA, Simone Medeiros Jalil. **A inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho: uma questão de igualdade**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Norte. V. 1, n. 1 (maio 1998). Natal: PRT 21 Região, 1998 – V. N. 08, 2008.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. 2ª ed. Brasília: Corde, 1996.

BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos**. Carlos Nelson Coutinho (trad.). Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CAPPELIN, Paola. **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades e Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região; organizadora Maria Aparecida Silva Bento. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

COSTA, Sandra Moraes de Brito. **Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência – Aspectos Legais e Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho, **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2ed., São Paulo, LTr, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O Trabalho da Pessoa Com Deficiência. Lapidação dos Direitos Humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência. *Justitia*, São Paulo, v. 63, n. 195, p. 149-156, jul./set. 2001. Disponível em: <<http://bdjur.stj.gov.br/dspace/handle/2011/24106>>. Acesso em: 1º jul 2010.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta.** Goiânia: Ed. Da UCG, 2006.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **A Norma da Igualdade e o Trabalho das Pessoas Portadoras de Deficiência.** São Paulo: LTr, 2006.

LOSSO, Marlus Eduardo Faria. **A responsabilidade social da empresa na qualificação profissional do jovem.** Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp047688.pdf>> Acesso em 07 jul 2010.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo.** 10ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

MELO, Sandro Nahmias. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência. Ação Afirmativa. O princípio constitucional da Igualdade.** São Paulo: LTr, 2004.

Ministério Público do Trabalho. Manual de procedimentos visando à inclusão da pessoa com deficiência e do beneficiário reabilitado no mercado de trabalho. 3ed. rev., 2007.

MERCANTE, Carolina Pereira. **A responsabilidade Social Empresarial, os Novos Capitalistas e as Relações de Trabalho.** Revista do Ministério Público do Trabalho/Procuradoria-Geral do Trabalho – Ano I, n. 1 (mar. 1991) – Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 1991, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo. **Sem Medo da Utopia.** São Paulo: LTr, 2007.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Trabalho. In: Direito do Trabalho – Direitos Humanos** – coordenação de Antônio Rodrigues de Freitas Jr. São Paulo: BH, 2006.

SIQUEIRA, Elisabete Stradiotto e SPERS, Valéria Rueda Elias. **Responsabilidade social: o potencial transformador da atuação social das empresas,** Itu: Ottoni Editora, 2003.

A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência. São Paulo: FEBRABAN – Agosto/2006.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de Trabalho. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

Manual elaborado pela Comissão de Estudos para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho: Maria Aparecida Gugel,

Cássio Luís Casagrande, Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade, Janilda Guimarães de Lima Collo, Lutiana Nacur Lorentz, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e João Batista Martins César (substituto) - Portarias n. 375, de 7.10.1999; 436, de 18. 11.1999 e 60, de 09.03.2001. Brasília: 2002, p. 9. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/dirhum/doutrina/id250.htm>>. Acesso em 30 jun 2010.