

PROMOÇÃO DA ACESSIBILIDADE E DIVERSIDADE NO DIREITO DO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA BASEADA NA TEORIA DA JUSTIÇA COMO EQUIDADE DE JOHN RAWLS

PROMOTING ACCESSIBILITY AND DIVERSITY IN LABOR LAW: A PERSPECTIVE BASED ON JOHN RAWLS' THEORY OF JUSTICE AS FAIRNESS

Suelem Costa da Silva¹

RESUMO: Esta pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo analisa a aplicação da teoria da justiça como equidade de John Rawls no direito do trabalho e na inclusão de pessoas com deficiência no Brasil, com base na Lei de Cotas. Os objetivos específicos incluem investigar os fundamentos teóricos de Rawls e a relação com a inclusão no mercado de trabalho, considerando a concretização do acesso ao direito social e examinar os avanços e os desafios na implementação da Lei de Cotas. A justificativa reside na compreensão do papel da teoria de Rawls na promoção do direito social ao trabalho para a pessoa com deficiência. Considera-se que a teoria pode contribuir significativamente para a inclusão de pessoas com deficiência, auxiliando na superação dos desafios enfrentados pela Lei de Cotas e beneficiando a promoção da justiça da igualdade.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência. Lei de Cotas. Acessibilidade. Diversidade. Direito do Trabalho. Justiça como Equidade. John Rawls.

ABSTRACT: *This qualitative bibliographic research analyzes the application of John Rawls' theory of justice as fairness in labor law and the inclusion of people with disabilities in Brazil, based on the Quotas Law. Specific objectives include investigating Rawls' theoretical foundations and their relationship with inclusion in the labor market, considering the realization of access to social rights and examining the advances and challenges in implementing the Quotas Law. The rationale lies in understanding the role of Rawls' theory in promoting the social right to work for people with disabilities. That theory is considered to be able to significantly contribute to the inclusion of people with disabilities, helping to overcome the challenges faced by the Quotas Law and benefiting the promotion of justice and equality.*

KEYWORDS: *People with Disabilities. Quotas Law. Accessibility. Diversity. Labor Law. Justice as Fairness. John Rawls.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A Lei de Cotas e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; 2.1 – Desafios e avanços na implementação da Lei de Cotas; 3 – A teoria da justiça como equidade de John Rawls e a inclusão da pessoa com deficiência; 3.1 – Conceitos fundamentais da teoria de Rawls; 3.2 – Aplicação da teoria da justiça como equidade no contexto do Direito do Trabalho e na inclusão de PcD; 4 – Considerações finais; 5 – Referências bibliográficas.

1 *Mestra em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul; advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0664400684235743>. Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-0900-422X>. E-mail: suelemcosta112@yahoo.com.br.*

1 – Introdução

O presente estudo tem como objeto geral analisar a aplicação da teoria da justiça como equidade de John Rawls no contexto do direito do trabalho e na inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no Brasil, considerando a Lei de Cotas e as ações de inclusão nas organizações.

Dentre os objetivos específicos, destacam-se: (1) investigar os fundamentos teóricos da justiça como equidade de Rawls e como essa teoria se relaciona com a inclusão de PcD no mercado de trabalho; (2) examinar os avanços e desafios na implementação da Lei de Cotas no Brasil, considerando aspectos culturais, de fiscalização e de acessibilidade; e (3) avaliar de que forma as organizações têm se adaptado para promover a inclusão e igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, de acordo com os princípios de justiça como equidade.

As hipóteses levantadas nesta pesquisa incluem: (1) a teoria da justiça como equidade de Rawls pode fornecer um referencial teórico útil para a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para PcD; (2) a aplicação da Lei de Cotas no Brasil enfrenta desafios e avanços na busca pela efetiva inclusão de PcD no mercado de trabalho; e (3) as organizações podem se beneficiar de estratégias inclusivas alinhadas aos princípios de justiça como equidade de Rawls.

Logo, considera-se que o direito social ao trabalho consiste em uma prerrogativa fundamental da pessoa, todavia inúmeros indivíduos não podem aceder a esse direito em condições de igualdade em vista das disparidades que permeiam a comunidade social. Logo, é importante, desde o viés da ciência jurídica, pensar a integração de teorias como a Teoria da Justiça de Rawls à análise crítica do direito do trabalho.

O trabalho não está posto como uma atividade desinteressada, mas como uma prática que se configura conforme as demandas de cada tempo e lugar. Nesse passo, entende-se que a construção de uma sociedade justa demanda um olhar sobre as desigualdades do ordenamento nacional, no qual se evidenciam as disparidades de acesso ao trabalho digno pela pessoa com deficiência.

A justificativa para esta pesquisa reside na necessidade de compreender como a teoria da justiça como equidade de Rawls pode contribuir para a promoção da inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para PcD no Brasil. Além disso, busca-se identificar práticas e ações que possam auxiliar as organizações a se adaptarem aos princípios de justiça como equidade, visando à melhoria das condições de trabalho e inclusão de pessoas com deficiência.

Ao final desta pesquisa, espera-se concluir que a teoria da justiça como equidade de Rawls possa contribuir significativamente para a inclusão de PcD

no mercado de trabalho, auxiliando na identificação e superação dos desafios enfrentados na implementação da Lei de Cotas. Além disso, espera-se que as organizações possam se beneficiar das diretrizes e princípios desta teoria, promovendo ambientes de trabalho mais inclusivos, justos e igualitários para todos os indivíduos, independentemente de suas habilidades.

2 – A Lei de Cotas e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

A Lei de Cotas no Brasil teve sua origem a partir dos movimentos sociais e da luta pelos direitos das pessoas com deficiência. Esses movimentos ganharam força nas décadas de 1980 e 1990, impulsionados por organizações da sociedade civil, familiares, ativistas e pessoas com deficiência, com o objetivo de garantir igualdade de direitos e oportunidades. No entanto, em 1991, a Lei nº 8.213 estabeleceu a obrigatoriedade para que empresas com mais de 100 funcionários reservassem uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência, conhecida como “cotas” (SILVA; MIRANDA; GERMANO, 2011).

Ao longo da história, as pessoas com deficiência têm experimentado exclusão e tratamento desumano. No entanto, no Brasil, foram estabelecidas proteções e direitos para garantir a igualdade e dignidade das pessoas com deficiência. Em 1991, foi promulgada uma lei que aborda os benefícios da seguridade social e outras disposições, incluindo a “inclusão social das pessoas com deficiência”, também conhecida como “Lei de Cotas”.

Essa lei regulamenta a inclusão de pessoas com deficiência no emprego, estabelecendo um número proporcional de cotas em relação ao total de funcionários de uma empresa. Dessa forma, o Brasil tomou medidas para combater a exclusão histórica e promover a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.

Segundo Stopa (2016), na legislação, a partir da Lei nº 8.213, de 1991, estabelece-se que pessoas com deficiência devem ser incluídas no trabalho das empresas. Na sociedade, a deficiência, por muitos anos, era considerada algo abominável e indesejável, sendo deixada de lado. Assim como a população mais pobre e as pessoas em situação de rua, as pessoas com deficiência faziam parte de um grande grupo, o que levou à criação de instituições para fornecer assistência a esses indivíduos, como hospitais e abrigos.

Essa lei é importante pois facilita a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fazendo com que a empresa cumpra um papel na sociedade e concilie suas atividades sociais e empresariais. Atualmente, as pessoas com deficiência têm o direito de se capacitar profissionalmente para terem emprego e uma carreira, assim como qualquer profissional capaz de

trabalhar. A Lei de Cotas permitiu que pessoas diferentes se empoderassem e adquirissem autonomia.

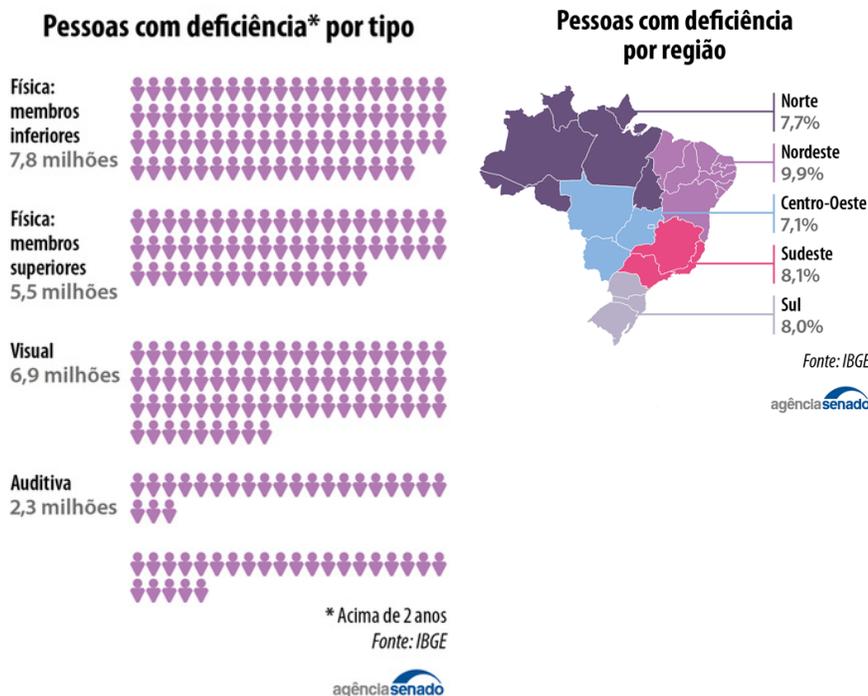
É preciso evidenciar que o cenário do trabalho no mundo social atual é permeado por situações de instabilidade e precariedade que se aprofundam para a pessoa com deficiência que conta com inúmeros outros obstáculos. Nesse sentido, importa apontar, como se descreve abaixo, a situação do trabalho na atualidade:

“No contexto específico das relações laborais, os elementos do medo da catástrofe e da inevitabilidade dos sacrifícios individuais acabam contribuindo para legitimar visões anômalas sobre a segurança e a insegurança laborais. Com o temor de vir a perder seus empregos e sendo instados a tomar as medidas de austeridade por inevitáveis, os trabalhadores se conformam, quedados em uma espécie de ‘submissão voluntária’, de que seria melhor sacrificar a qualidade do trabalho, sujeitando-se, por exemplo, a empregos precários, com contratos atípicos, baixos salários ou jornadas de trabalho sem descanso, a não ter emprego algum. Por um lado, a segurança laboral, antes perseguida, na austeridade, tende a ser rejeitada, ‘construindo-se o consenso’ de que a insegurança laboral, por outro lado, seja uma variável de ajustamento para a saída da crise (FERREIRA, 2012, p. 59-61). Ora, afirmar que vivemos sob os influxos de um direito de exceção ou, mais especificamente, na demarcação que mais nos interessa neste estudo, de um direito do trabalho de exceção, é conferir condições para nos apercebermos da ruptura paradigmática de que vem padecendo o ramo juslaboral, por não mais se julgar oportuno que o mesmo se preste a tutelar o trabalhador, mas sim para deixar agir o mercado. É possibilitar, em outras palavras, a análise sociológica das consequências da transformação do estatuto do Estado, do direito e da Justiça no atual cenário de crise e austeridade.” (GUERRA, 2021, p. 1153)

Não obstante, de acordo com Mendez (2016), apenas as organizações que se comportam de maneira socialmente responsável e ética são aquelas que respeitam a dignidade de seus funcionários, não considerando apenas o aspecto financeiro, não prejudicando o meio ambiente, não violando o código do consumidor, agindo de maneira inclusiva sem se preocupar apenas com benefícios fiscais, valorizando e promovendo o crescimento de seu pessoal, não buscando o lucro acima dos interesses humanos e da sociedade.

É preciso considerar que o Brasil possui um elevado número de pessoas com deficiência, logo é preciso pensar no acesso às políticas públicas para essa população com o qual se objetiva a efetivação da cidadania e a construção de uma sociedade pautada pelo bem comum. Na figura 1 abaixo é possível verificar a análise populacional desse grupo.

Figura 1 – Caracterização demográfica da população com deficiência no Brasil



Fonte: Agência Senado, 2022.

De acordo com Crosso (2014), com a criação da Lei de Cotas, estabeleceu-se que as organizações devem seguir o princípio da inclusão e contratar pessoas com deficiência. No entanto, o governo não garante condições adequadas de aprendizado para que as pessoas com deficiência possam desempenhar funções de acordo com os padrões das organizações, nem promove o conhecimento sobre como lidar com as diferenças. Por isso, também é importante verificar se a organização está preparada para contratar pessoas com deficiência e se esse funcionário estará preparado para desempenhar a função atribuída.

A Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1971, proclamou a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental na Resolução nº 2.856, de 20 de dezembro de 1971, garantindo às pessoas com deficiência o direito de realizar um trabalho produtivo ou outra ocupação útil que lhes permita usar plenamente suas capacidades. Para promover, assistir e possibilitar que as pessoas com deficiência exerçam seu direito ao trabalho em igualdade e sem discriminação, a Convenção sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos, nº 142, de 1975, foi adotada em 1975, instando os Estados-Membros a estabelecer e desenvolver sistemas abertos, flexíveis e complementares de educação geral, técnica e

profissional, bem como orientação educacional e profissional e treinamento profissional, incluindo informações contínuas sobre emprego (EITEL, 2005).

Logo, pontua-se:

“As pessoas com deficiência sofreram, no decorrer da história, diferentes formas de exclusão e isolamento. ‘Preconceitos que foram historicamente construídos, por meio das relações que a sociedade estabeleceu e continua estabelecendo com aquele que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz’ (TANAKA, 2007, p. 21). Sob a égide de uma visão médica da deficiência, a integração da pessoa era um comportamento esperado: o aluno ou o trabalhador com deficiência deveria adaptar-se ao meio do qual fazia parte. Atualmente, as práticas sociais inclusivas vêm se tornando cada vez mais presentes, trazendo visibilidade e empoderamento às pessoas com deficiência, embora estas possuam dificuldades tanto de natureza física, sensorial, intelectual, quanto comportamental, psicológica e social. Vygotsky (1997) salienta que a compensação da deficiência passa pela mediação propiciada pelo contexto social: ‘(...) o desenvolvimento cultural é a esfera fundamental onde se torna possível a compensação da deficiência. Quando é impossível um desenvolvimento orgânico posterior, abre-se ilimitadamente o caminho do desenvolvimento cultural’.” (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017, p. 267)

Além disso, em 16 de dezembro de 1976, a ONU declarou 1981 como o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência, chamando a atenção de toda a comunidade para a situação de exclusão em que as pessoas com deficiência viviam. Ao longo dos anos, houve uma evolução social e as pessoas com deficiência começaram a ser vistas como pessoas com direitos. Até o final de 1981, a Assembleia Geral instou os Estados-Membros a consolidar e aproveitar mais os resultados do Ano Internacional para garantir a prevenção de deficiências, a reabilitação e a plena integração das pessoas com deficiência na sociedade (EITEL, 2005).

Para Jarcem (2016), ao avaliar políticas públicas e conceder benefícios e direitos por lei, é crucial estabelecer critérios técnicos e objetivos para evitar injustiças. No caso da Lei de Cotas, considera-se que pessoas com deficiência são aquelas que se enquadram nas definições de deficiência física, visual, mental, auditiva ou múltipla estabelecidas no Decreto Federal nº 5.296, de 2004. Essas definições incluem diversas condições, como paraplegia, perda auditiva, cegueira, deficiência intelectual e a presença de duas ou mais deficiências.

É importante para o desenvolvimento de qualquer cidadão estar incluído no ambiente social, portanto, cabe ao governo fornecer acesso à informação e controlar a implementação de políticas públicas. Além de implementar po-

líticas de inclusão, a responsabilidade de conscientizar sobre as pessoas com deficiência e evitar o capacitismo recai não apenas sobre o governo, mas sobre toda a sociedade.

2.1 – Desafios e avanços na implementação da Lei de Cotas

A implementação da Lei de Cotas no Brasil tem enfrentado vários desafios. Um deles é a resistência cultural, onde preconceitos e estereótipos sobre as capacidades das pessoas com deficiência dificultam sua inclusão no ambiente de trabalho. Além disso, a falta de conscientização sobre os benefícios da diversidade e a falta de acessibilidade física e tecnológica também são obstáculos. A falta de fiscalização adequada também compromete o cumprimento da lei por parte das empresas.

No entanto, também houve avanços significativos na implementação da Lei de Cotas. A conscientização sobre a importância da inclusão e da diversidade tem aumentado, contribuindo para uma maior compreensão e aceitação. Iniciativas de capacitação e apoio, como programas de treinamento e parcerias com organizações especializadas, têm preparado pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Além disso, avanços tecnológicos têm facilitado a participação e o desempenho das pessoas com deficiência, e o governo brasileiro tem oferecido incentivos fiscais e benefícios para promover o cumprimento da lei e a inclusão de pessoas com deficiência.

Antigamente, as pessoas com deficiência eram isoladas dos grupos sociais. Inicialmente não tinham amizades além dos familiares e frequentemente não tinham acesso à educação, pois não frequentavam a escola, além de enfrentarem dificuldades para se adaptar ao ambiente escolar. Elas cresciam na família, sem interagir com outras pessoas, sendo verdadeiramente excluídas. Vistas com desprezo, as atividades em que eram incluídas eram apenas de assistência, raramente com a visão de inclusão (BERNAL, 2016).

Essas medidas têm como objetivo promover a empregabilidade e a inclusão, combatendo a discriminação e o preconceito. Portanto, a Lei de Cotas tem sido fundamental para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, embora ainda enfrentem desafios como acessibilidade e superação de barreiras. Ao longo dos anos, a legislação tem sido aprimorada e expandida, fortalecendo esses direitos e a proteção das pessoas com deficiência.

No Glossário de termos relacionados à acessibilidade e deficiência da Câmara dos Deputados, a definição de pessoa com deficiência afirma que são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza mental, física ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com

as demais pessoas. Recentemente, chegou-se a um consenso sobre o uso da expressão “pessoa com deficiência” em todas as suas manifestações, em vez de termos como pessoas especiais, portadoras de deficiência ou deficientes (MARCHESAN *et al.*, 2021).

No entanto, continua Marchesan *et al.* (2021), a definição de “inclusão social” de acordo com o Glossário de termos relacionados à acessibilidade e deficiência da Câmara dos Deputados refere-se ao processo de integrar cidadãos que foram excluídos da sociedade, tanto nos aspectos de consumo, emprego e participação sociopolítica, devido à privação de seus direitos fundamentais. Portanto, a inclusão social envolve atender às necessidades relacionadas ao desenvolvimento humano, à autonomia econômica, bem como garantir igualdade de oportunidades e direitos para indivíduos ou grupos em situação de desvantagem em relação ao restante da sociedade.

A Lei nº 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade de contratar pessoas com deficiência nas empresas, fornece planos de seguridade social, direitos a benefícios e estabelece a contratação de pessoas com necessidades especiais. No entanto, a Constituição tem como objetivo garantir direitos sociais, individuais, segurança, bem-estar, liberdade, igualdade e justiça, em uma sociedade justa e livre de preconceitos, praticando a inclusão de pessoas com deficiência. A criação da Lei de Cotas para pessoas com deficiência é um movimento social e empresarial que torna a inclusão um direito vigente. Portanto, essa diversidade acaba proporcionando a dignidade pessoal e profissional das pessoas com deficiência (SANDOVAL; SILVEIRA, 2019).

3 – A teoria da justiça como equidade de John Rawls e a inclusão da pessoa com deficiência

3.1 – Conceitos fundamentais da teoria de Rawls

É importante estruturar a noção da justiça como equidade para salientar uma concepção política da justiça, não apenas em um viés moral geral, mas também desde uma perspectiva moral desenvolvida para tratar de modo específico de temas relacionados às instituições políticas, sociais e econômicas (RAWLS, 1992). A teoria de Rawls pode ser direcionada para o entendimento de uma estrutura básica concernente à democracia constitucional moderna, onde a justiça também se relaciona com o campo da diversidade.

Diante disso importa esclarecer o conceito de equidade considerando também a noção de justiça:

“A introdução do princípio da equidade – entendida como um elemento de diferença dentro do espaço da cidadania, que é um espaço

de igualdade – é acompanhada no âmbito dos direitos pelo desenvolvimento de uma terceira geração, a dos direitos difusos e coletivos, que se distinguem dos que integram a chamada primeira geração (os direitos individuais) e a segunda geração (os direitos sociais e econômicos). Tal distinção, em razão de sua coletividade e de seu aspecto difuso, termina por introduzir princípios de solidariedade, tolerância e confiança. São difusos porque sua titularidade não é clara, englobando tanto interesses públicos quanto privados, e correspondem às necessidades comuns a conjuntos de indivíduos e que somente podem ser satisfeitas a partir de uma ótica comunitária (SCOREL, 2001). Equidade tem sido uma expressão bastante utilizada quando tratamos de direitos sociais, tanto em sentido mais genérico quanto em um mais específico. No primeiro, termina por confundir-se com o próprio sentido de justiça na perspectiva do estabelecimento de regras justas para a vida em sociedade, o que a aproxima do conceito e do sentido de igualdade, frequentemente assim entendidos no âmbito da saúde (ALMEIDA, 2002; CAMPOS, 2006; STARFIELD, 2001). Já no segundo, para diferentes pensadores – de Aristóteles a Norberto Bobbio – a equidade é uma adaptação da norma geral a situações específicas, pois a aplicação de uma norma genérica quando empregada literalmente, sem se levar em conta as especificidades de diferentes situações, poderia produzir injustiça. Assim, essa concepção de equidade como julgamento e intervenção situacional, isto é, de acordo com cada caso, pressupõe a inexistência de estrutura, normas ou sistemas de leis ou conhecimentos perfeitos (CAMPOS, 2006). A equidade poderia então ser uma prática indispensável para se chegar ao ideal de justiça e de cidadania plena, capazes de garantir o gozo de uma situação de igual bem-estar para todos os cidadãos.” (BARROS; SOUSA, 2016, p. 12)

Desde as acepções de Aristóteles, a justiça tem sido apontada como uma ordem universal, seja mediante a integração de ações de reciprocidade e equilíbrio equitativo ou pelo entendimento da redistribuição, no qual prevalecem ações de proporcionalidade e o estabelecimento de méritos (CHERQUES, 2011).

Em distinção às doutrinas morais tradicionais, a justiça como equidade não busca aplicar uma concepção moral geral à estrutura básica da sociedade. Como exemplo, toma-se o utilitarismo que se aplica a todas as áreas, desde práticas individuais até a elaboração das leis. Desde a teoria de Rawls o que se compreende é que nenhuma concepção moral geral pode fornecer uma base publicamente reconhecida para uma concepção de justiça em um Estado democrático moderno. Isso se dá devido às condições sociais e históricas que influenciam profundamente os requisitos de uma concepção praticável de justiça política (RAWLS, 1992).

Logo, a justiça como equidade deve ser capaz de acomodar a diversidade de doutrinas e a pluralidade de concepções conflitantes e, de fato, incomensuráveis do bem comum, da vida em comunidade, das instituições e da integração do cidadão com a comunidade visando reforçar o sentido de sociedades democráticas (RAWLS, 1992).

No viés sociopolítico, o ideal de justiça se coloca como um critério para guiar a ação individual, a ação dos grupos e a ação das instituições. Nesse sentido, a justiça se estrutura como um direito de acordo com uma norma, que pode ser positivada. Em um sentido prático, o justo representa o ideal equitativo de direitos e deveres. Já em um viés subjetivo, o justo se refere a uma atividade moral, um procedimento que não se baseia em inclinação pessoal – como o é o amor, a amizade, a benevolência, a simpatia, mas pelo que é equânime. Trata-se da medida de justificação das regras de convivência. Uma norma ideal que busca estabelecer ou restaurar uma ética (CHERQUES, 2011).

Logo, se observa que a justiça se trata de uma criação social que abrange um conceito e admite diversas interpretações de como esse conceito se aplica na prática. Daí a relevância de uma teoria e de um processo lógico que estabeleça o conteúdo e a ordenação de seus princípios normativos referentes à justiça.

Rawls realiza a incorporação de três noções que estruturam o princípio de justiça: o reconhecimento dos outros como seres reais, com sentimentos e interesses; uma formulação kantiana, a ideia de não tratar os outros como meios, mas apenas como fins; e a ideia de que o justo precede o bem, implicando que o bem integra o justo. A teoria da justiça, nesse viés, é pluralista, ou seja, abrange o universo social como construção de uma série de elementos heterogêneos. Rawls aponta para o princípio do reequilíbrio das desigualdades e com esse princípio orienta a sua teoria da justiça (CHERQUES, 2011).

A justiça como equidade não é simplesmente um argumento válido a partir de premissas apresentadas, mas consiste em um esforço para alcançar um consenso informado e livre de coerção entre os cidadãos, baseado em premissas publicamente reconhecidas como verdadeiras ou aceitáveis (RAWLS, 1992). Essa abordagem se baseia na concepção de cidadãos como pessoas livres e iguais, sendo a liberdade também um princípio que fomenta a teoria da justiça de Rawls.

A concepção política de justiça como equidade se distancia de outras concepções políticas, nas quais os membros da sociedade não são considerados como fontes autônomas de reivindicações válidas (RAWLS, 1992). Por exemplo, em uma sociedade que permite a escravidão, os escravos não são reconhecidos como pessoas com direitos e obrigações. A concepção política de justiça como equidade, por outro lado, é fundamentada na ideia de sociedade

como um sistema de cooperação entre seus membros, concebidos como livres e iguais (RAWLS, 1992).

Entende-se, como será explorado na próxima seção, que ao adaptar a teoria da justiça como equidade à concretização do acesso ao direito social do trabalho para pessoas com deficiência, é importante considerar as necessidades específicas dessa população, bem como as barreiras que enfrentam no acesso à justiça. Dessa forma, a justiça como equidade pode contribuir para a promoção da inclusão e igualdade para todos os cidadãos, incluindo aqueles com deficiência – dentro do mercado de trabalho.

3.2 – Aplicação da teoria da justiça como equidade no contexto do Direito do Trabalho e na inclusão de PcD

A teoria da justiça como equidade, apresentada por John Rawls em 1971 com a publicação da obra *A Theory of Justice*, estabeleceu um marco na filosofia política ocidental no final do século XX. Essa teoria parte de um pressuposto ético no qual se questionam as justificativas para o compromisso enquanto membro de uma comunidade moral. Ademais, a teoria expressa a defesa dos princípios de liberdade e igualdade em uma sociedade pluralista, assim como do combate às desigualdades. Essa teoria se coloca como uma importante fonte para a promoção de orientações jusfilosóficas acerca das instituições democráticas (SILVEIRA, 2007).

Em seu livro *O Direito dos Povos*, John Rawls pretende construir a sua teoria da justiça como equidade, antes integrada em *A Theory of Justice* e *Political Liberalism*. Nesse sentido, o objetivo desse pensador é estabelecer ideais e princípios para a política dos povos que sigam um ditame razoavelmente justo, formulando um programa de direito que também pode ser integrado à esfera do direito do trabalho (FELDENS; KRETSCHMANN, 2017).

Ocorre que Rawls pretende adaptar sua concepção de sociedade bem-ordenada para o cenário jurídico elucidando os princípios que formam uma organização justa da comunidade social que beneficie os sujeitos, com respeito a sua diversidade, possibilitando o exercício pleno das faculdades morais e garantindo o bem da justiça e as bases sociais do respeito mútuo. Rawls reforça o sentido de estabelecer a cooperação política entre cidadãos baseada em valores políticos mínimos comuns que podem ser justificados publicamente a todos (FELDENS; KRETSCHMANN, 2017).

Nesse sentido, evidencia-se a ideia de uma teoria da justiça pautada pela noção de diversidade:

“A preocupação com uma estruturação justa das relações sociais caracteriza a existência da humanidade. As diferentes sociedades respon-

dem a esse ponto através de sua organização interna e de suas relações externas, de tal maneira que as diferentes concepções políticas e as suas respectivas instituições representam a resposta aos dilemas que envolvem essa temática. Entre os variados espaços que demandam estruturas mais justas, encontra-se o ordenamento internacional que, assim como o interior das sociedades, é caracterizado por uma constituição diversificada. Na estruturação interna de cada país, encontram-se particularidades que o caracterizam, enriquecem sua cultura e estabelecem parâmetros para determinar o relacionamento com os demais, bem como apresentam limites para que os outros com ele se relacionem. Essa característica está na origem das relações entre os povos, identificando os limites, as condições, e as possibilidades para a concretização das diferentes proposições provenientes dos mais variados interesses encontrados em seu interior. Nesse sentido, a diversidade na estruturação das sociedades e nas suas relações precisa ser considerada como essencial quando da proposição de um ordenamento justo entre os povos. Ordenar as sociedades de forma mais justa é essencial para que a vida dos cidadãos seja possível no espaço da sua existência e possibilite as necessárias condições às futuras gerações.” (ZAMBAM, 2009, p. 90)

Para efetivamente adaptar a teoria da justiça como equidade no contexto do direito social do trabalho para pessoas com deficiência, é crucial reconhecer e abordar as barreiras específicas que essas pessoas enfrentam, incluindo discriminação, estigma e falta de acomodações razoáveis no ambiente de trabalho – questões que a Lei de Cotas e as ações de inclusão dentro das organizações buscam promover. Ainda que seja uma norma prática, a sua base contém um substrato ético-filosófico que nessa pesquisa pode ser adequada ao campo da teoria de Rawls.

Essa adaptação deve levar em consideração as necessidades individuais e assegurar que as políticas e práticas sejam desenvolvidas e implementadas de maneira a promover a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos.

Rawls reforça a concepção de que a distribuição de recursos deve ocorrer em duas etapas. Uma primeira se traduz pela preocupação com a distribuição igual de direitos e deveres básicos. Na segunda, a partir do princípio da diferença, se encontra a finalidade de realizar a compensação das desigualdades injustas, principalmente com relação àquelas que atingissem os mais desfavorecidos, garantindo-se a todos iguais oportunidades.

Um dos objetivos da justiça como equidade é proporcionar uma base filosófica e moral aceitável para as instituições democráticas e, assim, responder à pergunta de como entender as demandas da liberdade e da igualdade dentro da comunidade social. Nesse sentido, se enfatiza que as ideias centrais da con-

cepção de justiça de Rawls como a ideia da sociedade enquanto um sistema equitativo de cooperação social no qual os indivíduos podem ser livres e iguais desde uma concepção pública de justiça (RIZZOTTO; BORTOLOTO, 2011).

Na teoria desenvolvida por Rawls, sua preocupação se fundou na distribuição dos bens primários sociais essenciais, considerados por ele como sendo: a liberdade, a oportunidade, a renda, a riqueza e as bases do autorrespeito. O trabalho é concebido por ele como um bem primário natural, que seria distribuído a contento em uma sociedade em que as bases da justiça estivessem solidamente estabelecidas. Por isso, a prática do trabalho desde o viés da justiça, para Rawls, seria consequência de uma sociedade justa, razão pela qual alega que a discussão sobre os seus efeitos distributivos seria irrelevante (PARANHOS *et al.*, 2018).

Além disso, é fundamental que as instituições políticas, sociais e econômicas trabalhem em conjunto para criar um ambiente propício ao cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência no contexto laboral. Isso inclui a formulação de políticas públicas que promovam a inclusão, a eliminação de barreiras e a garantia de acesso a recursos e serviços essenciais (RAWLS, 1992).

A partir da teoria da justiça como equidade, de Rawls, torna-se possível pensar o acesso ao direito social do trabalho para as pessoas com deficiência, a Lei de Cotas e conseqüentemente pensar a necessidade de promover a diminuição das desigualdades e disparidades.

Desde a teoria de Rawls, do que se interpreta de Vita (1992) é possível pensar em uma ordem de direitos trabalhistas no qual o seu acesso é garantido para todos os sujeitos, em vista da maximização do bem-estar no contexto laboral. Ademais, se pensa também a promoção de atividades laborais considerando os elementos da ética e da virtude que implica também o reconhecimento das diferenças entre os sujeitos.

Nesse passo, outro aspecto importante é garantir que as pessoas com deficiência sejam envolvidas ativamente no processo de tomada de decisões e na definição de políticas que afetam suas vidas, garantindo assim que suas vozes sejam ouvidas e suas necessidades consideradas. A participação efetiva das pessoas com deficiência e de suas organizações representativas é crucial para garantir que as soluções sejam adequadas e eficazes (RAWLS, 1992).

Uma Teoria da Justiça de Rawls adaptada ao conteúdo do Direito do Trabalho permite considerar o princípio de equidade como elemento de estruturação do ambiente de trabalho. Portanto, ao adaptar a teoria da justiça como equidade à concretização do acesso ao direito social do trabalho para pessoas com deficiência, deve-se buscar a promoção da inclusão, a eliminação de barreiras e a garantia de direitos e oportunidades iguais no ambiente de trabalho.

Essa adaptação deve ser embasada no reconhecimento e respeito à diversidade e na promoção de uma sociedade justa e igualitária, na qual todos os cidadãos, incluindo aqueles com deficiência, possam exercer plenamente seus direitos e contribuir para o bem comum.

4 – Considerações finais

Ao concluir esta pesquisa bibliográfica, verificou-se que as hipóteses levantadas foram comprovadas e os objetivos propostos foram seguidos. A teoria da justiça como equidade de Rawls mostrou-se um referencial teórico útil na promoção da inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil. A análise histórica e a evolução social demonstram o avanço das políticas públicas voltadas à inclusão, como a declaração pela ONU do Ano Internacional das Pessoas com Deficiência em 1981 e a Lei de Cotas no Brasil.

Essa pesquisa pretendeu estabelecer um nexu investigativo entre o campo da Teoria da Justiça de Rawls e o Direito do Trabalho. Considerou-se a importância de efetivar esse direito social para as pessoas com deficiência, abrangendo a sua cidadania, a pluralidade da sociedade, a democracia e o Estado Democrático de Direito.

Através dos textos analisados, identificou-se a importância de avaliar políticas públicas e a sua correspondência com os princípios da justiça, equidade, igualdade e com o propósito de combater as disparidades presentes na comunidade social. Além disso, a responsabilidade na conscientização e combate ao capacitismo recai não apenas sobre o governo, mas sobre toda a sociedade. A adaptação da teoria da justiça como equidade de Rawls ao Direito do Trabalho permite considerar o princípio de equidade como elemento estruturante do ambiente de trabalho, garantindo direitos e oportunidades iguais no ambiente laboral.

As conclusões desta pesquisa ressaltam a importância de adaptar a teoria da justiça como equidade à concretização do acesso ao direito social do trabalho para pessoas com deficiência, considerando as necessidades específicas dessa população e as barreiras enfrentadas no acesso à justiça. A participação efetiva das pessoas com deficiência e suas organizações representativas é crucial para garantir soluções adequadas e eficazes, conforme destacado por Rawls.

Essa pesquisa pensou a articulação da justiça no campo de promoção do direito social ao trabalho para a pessoa com deficiência. Apontou-se a importância de uma teoria que promova princípios normativos referentes à efetivação da justiça a uma parcela social que historicamente sofre com obstáculos impostos pela sociedade. A população com deficiência no Brasil, como evidenciado, con-

siste em um grande número de pessoas com as suas demandas e contribuições para a construção de uma sociedade democrática, plural e justa.

Portanto, fica evidente que a teoria da justiça como equidade de Rawls pode contribuir significativamente para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, auxiliando na identificação e superação dos desafios enfrentados na implementação da Lei de Cotas. A pesquisa também demonstra que as organizações podem se beneficiar das diretrizes e princípios desta teoria, promovendo ambientes de trabalho mais inclusivos, justos e igualitários para todos os indivíduos.

5 – Referências bibliográficas

BARROS, Fernando Passos Cupertino de; SOUSA, Maria Fátima de. Equidade: seus conceitos, significações e implicações para o SUS. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, v. 25, n. 1, p. 9-18, 2016.

BERNAL, Vanessa Gómez. La discapacidad organizada: antecedentes y trayectorias del movimiento de personas con discapacidad. *Historia Actual, online*, n. 39, p. 39-52, 2016.

CHERQUES, Hermano Roberto. John Rawls: a economia moral da justiça. *Sociedade e Estado*, 2011.

COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Liliana Maira. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017.

CROSSO, Camilla. *El derecho a la educación de personas con discapacidad*. Impulsando el concepto de educación inclusiva. 2014.

EITEL, Solange Tenorio. La integración escolar en Chile: perspectiva de los docentes sobre su implementación. *REICE – Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, Madrid, v. 3, n. 1, p. 823-831, 2005.

FELDENS, Guilherme de Oliveira; KRETSCHMANN, Ângela. A concepção de direitos humanos e fundamentais na teoria da justiça como equidade. *Trans/Form/Ação: Revista de Filosofia*, São Paulo, v. 40, n. 4, p. 187-208, 2017.

GUERRA, Roberta Freitas. Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 1141-1168, 2021.

JARCEM, Simone Neto Marinho, et al. Acessibilidade em edifícios coletivos: estudo de caso – Museu Cais do Sertão Luiz Gonzaga à luz do Decreto nº 5.296/2004. *Blucher Engineering Proceedings*, São Paulo, v. 3, n. 3, p. 79-89, 2016.

HUERTA, Jaime Peralta. *Discapacidad y accesibilidad: la dimensión desconocida*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú, 2006.

MARCHESAN Andressa et al. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. *Revista Trama Interdisciplinar*, São Paulo, v. 17, n. 40, p. 45-55, 2021.

MÉNDEZ, María Teresa Picazo. *Ética y responsabilidad social corporativa*. 2005.

PARANHOS, Edinalda Araújo et al. As teorias da justiça, de John Rawls e Norman Daniels, aplicadas à saúde. *Saúde Debate*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 119, p. 1002-1011, 2018.

RAWLS, John. Justiça como equidade: uma concepção política, não metafísica. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, São Paulo, v. 25, p. 25-59, 1992.

SANDOVAL, Yaneth Vargas; SILVEIRA, Carla Rita Bracchi. Jóvenes en Colombia y Brasil en una sociedad individualista en busca de trabajo digno y seguridad social. *Revista IUSTA*, Bogotá, n. 51, p. 115-134, 2019.

SENADO, Agência. *Projetos buscam aumentar direito à mobilidade de pessoas com deficiência*. Senado, 2022.

SILVA, Antonio Lucieudo Lourenço; MIRANDA, Luciana Lobo; GERMANO, Idilva Maria Pires. Da fisiologia à biopolítica: discursos sobre a deficiência física na legislação brasileira. *Revista Polis e Psique*, Porto Alegre v. 1, n. 1, p. 149-149, 2011.

SILVEIRA, Denis. Teoria da justiça de John Rawls: entre o liberalismo e o comunitarismo. *Trans/Form/Ação*, 2017.

STOPA, Roberta. Seguridad social brasileña y trabajo social: consideraciones sobre el Beneficio de Prestación Continua. *Cuadernos de Trabajo Social*, Madrid, v. 29, n. 2, p. 323, 2016.

UNICEF, et al. *Estado mundial de la infancia 2013: niños y niñas con discapacidad*. Unicef, 2013.

VITA, Álvaro de. A tarefa prática da filosofia política em John Rawls. *Trans/Form/Ação*, 2007.

ZAMBAM, Neuro José. Discutindo aspectos da justiça internacional: considerações a partir do pensamento de John Rawls e Amartya Sen. *Episteme*, Porto Alegre, v. 29, n. 2, p. 89-114, 2009.

Recebido em: 4/5/2023

Aprovado em: 14/6/2023

Como citar este artigo:

SILVA, Suellem Costa da. Promoção da acessibilidade e diversidade no Direito do Trabalho: uma perspectiva baseada na teoria da justiça como equidade de John Rawls. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 76-91, abr./jun. 2023.