XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

FRANCISCO CARDOZO OLIVEIRA

MARA DARCANCHY

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenadores: Francisco Cardozo Oliveira, Mara Darcanchy – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-366-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direitos Fundamentais. 3. Relações do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

Apresentação

O presente livro registra pesquisas, relatos empíricos e reflexões críticas de estudiosos e profissionais do Direito que, alicerçados na sistemática discussão sobre a eficácia dos direitos fundamentais, abordam temas das áreas trabalhista, social e empresarial, em evidente compromisso com a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Na perspectiva de concretizar o objetivo de valorização da pesquisa interinstitucional como uma contínua necessidade de reformulação axiológica, por meio do diálogo permanente entre diversificadas visões, culturas e referências, a obra divulga artigos apresentados no GT "Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais", durante o XXV Congresso do CONPEDI realizado na cidade de Curitiba, em dezembro de 2016.

ABIMAEL ORTIZ BARROS e VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS KNOERR apresentam estudo que coloca em evidência a necessidade de que entidades do Sistema S de serviços sociais autônomos, como entes de cooperação estatal, entreguem mais cursos gratuitos para a sociedade, ampliando assim a inclusão social.

EDUARDO TORRES ROBERTI e ARIEL SALETE DE MORAES JUNIOR discorrem sobre a promoção do trabalho e as suas significações na pós-modernidade, demonstrando que é imprescindível a redução da desigualdade e a superação do desemprego, para a produção de relevantes realizações sociais.

FABIANO CARVALHO e CAMILA MARTINELLI SABONGI em análise construída a partir da realidade e de dados catalogados, desenvolvem questionamento sobre as dificuldades do cumprimento de cotas para a contratação da pessoa com deficiência como desafio para a efetivação do respectivo direito fundamental ao trabalho, medida de inserção social e de consolidação da dignidade humana e da plena cidadania.

FERNANDA MENEZES LEITE e JAIR APARECIDO CARDOSO também na temática protetiva à pessoa com deficiência delineia o arcabouço jurídico do direito internacional do trabalho analisando os âmbitos de aplicação e interpretação das normas da OIT no Brasil.

FRANCISCO CARDOZO OLIVEIRA e WILSON KREDENS DA PAZ abordam a importância dos efeitos jurídicos e econômicos da concepção jurisprudencial de essencialidade dos bens para a atividade empresarial na recuperação judicial, compondo uma base sólida para a solução de questões emergentes.

FRANCISCO ERCÍLIO MOURA e ANTONIO TORQUILHO PRAXEDES oferecem uma valiosa contribuição para a área trabalhista, com substancial pesquisa sobre a possibilidade de fragilização da relação de emprego no Brasil por meio da terceirização e da desregulação laboral.

ILDETE REGINA VALE DA SILVA e VIVIANE CANDEIA PAZ investigam a relação de emprego dispondo sobre a sua proteção constitucional contra a despedida sem justa causa ou arbitrária.

LUCIANA DE TOLEDO TEMER LULIA e ERIKA KAZUMI KASHIWAGI revelam aspectos da aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas na sociedade pós-moderna.

LUIZ EDUARDO DIAS CARDOSO sob a ótica dos direitos fundamentais, explica as condições de concessão de aposentadoria a estrangeiro residente no Brasil, inclusive com a possibilidade de soma de tempo trabalhado no exterior.

MÁRCIA MARGARETE DOS SANTOS LIMA apresenta interessante texto com base em sua profunda experiência com atividades de trabalhadores no âmbito do Terceiro Setor.

MILENA ZAMPIERI SELLMANN e SUHEL SARHAN JUNIOR desenvolve completo estudo sobre a importância, as condições e principais aspectos do contrato de franquia e o direito social ao trabalho como meios de concretização da justiça social.

RENATO CHAGAS MACHADO e THIAGO CUSTODIO PEREIRA discutem o problema da vigência da convenção 158 da OIT no Brasil, analisando a sua ratificação e denúncia frente às normas internas e princípios que regem os tratados internacionais de direitos humanos.

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA e THAIS JANAINA WENCZENOVICZ em excelente artigo analisam vários casos constantes da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), com base na eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

SERGIO LOPES ITURVIDE e SANDRA MARA MACIEL DE LIMA levantam questões como o papel dos órgãos gestores da mão de obra em nossos portos e os resultados das inovações tecnológicas, em face à eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador avulso com as inovações da lei 12.815/2013.

THIAGO PENIDO MARTINS apresenta uma leitura da judicialização da saúde, com debate relativo a direitos e obrigações dos convênios, a partir da eficácia dos direitos à saúde, à liberdade contratual e à liberdade de iniciativa.

Agradecendo a todos que tornaram possível esta obra, desejamos ótima leitura!

Prof. Dr. Francisco Cardozo Oliveira - Unicuritiba

Profa. Dra. Mara Darcanchy - UNIB

OS DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA COMO MEDIDA DE INSERÇÃO SOCIAL E DE CONSOLIDAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DA PLENA CIDADANIA

CHALLENGES FOR THE IMPLEMENTATION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK OF PERSONS WITH DISABILITIES AS MEASURE OF SOCIAL INCLUSION AND OF CONSOLIDATION OF HUMAN DIGNITY AND FULL CITIZENSHIP

Fabiano Carvalho [1]
Camila Martinelli Sabongi [2]

Resumo

O Brasil, país signatário de várias Convenções Internacionais, embora possua leis que garantam políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho, registra 53,8% das pessoas com deficiência e em idade produtiva desocupadas ou desempregadas. O objetivo do presente artigo é examinar, sob o viés sociojurídico brasileiro e da perspectiva labor-ambiental, os desafios atrelados à efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência, como medida de inserção social e de efetivação da dignidade humana e da plena cidadania. Como método de procedimento, adotou-se a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dialético.

Palavras-chave: Direitos humanos, Direitos fundamentais, Direito ao trabalho, Pessoas com deficiência

Abstract/Resumen/Résumé

The Brazil, a signatory to several international conventions, although it has laws guaranteeing public policies of inclusion in the labor market, recorded 53.8% of people with disabilities and unemployed or unemployed working age. The purpose of this article is to examine, in the perspective social-legal and in the labour-environmental perspective, the challenges linked to the realization of the fundamental right to work of persons with disabilities, as a measure of social inclusion and realization of human dignity and full citizenship. As a method of procedure, was adopted the bibliographic research technique and, as a method of approach, the dialectic.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights, Fundamental rights, Right to work, Disabled people

---

[1] Mestrando na Universidade Estadual Paulista (UNESP/FCHS/Franca). Bacharel em Direito e Especialista em Direito Tributário e em Direitos Difusos pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Advogado.

[2] Mestranda na Universidade Estadual Paulista (UNESP/FCHS/Franca). Graduada em Direito (UNESP/FCHS /Franca). Bolsista FAPESP (jul. 2016-2018). Bolsista CAPES (abr./jun. 2016).

1 Introdução

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elevou o direito ao trabalho ao patamar dos direitos fundamentais (art. 1º, IV; art. 5º, XIII; art. 6º) e instituiu, como fundamento da ordem econômica, a valorização do trabalho humano, a justiça social (art. 170) e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Visando à efetivação desse direito, que não se restringe apenas ao acesso ao trabalho, reconheceu, ainda, a fundamentalidade do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (artigos 225 e 200, VIII), impondo ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo (BRASIL, 1988).

De acordo com a Organização das Nações Unidas, atualmente há cerca de 650 milhões de pessoas com deficiência no mundo, ou seja, 10% da população mundial (ONUBR, s.d.). Segundo o Censo de 2010, divulgado em 2012 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), o Brasil possui 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência (física, sensorial, intelectual ou múltipla), correspondente a 24% da população brasileira.

No Brasil, 53,8% dos 44 milhões de pessoas com deficiência em idade produtiva encontram-se desocupadas ou desempregadas (IBGE, 2012); quando possuem alguma ocupação, exercem-na à margem da economia nacional; e, se empregadas, submetem-se a condições de trabalho em descordo com a legislação trabalhista, padecendo em seu próprio meio ambiente do trabalho.

Todavia, o Brasil reconhece o pleno emprego como direito fundamental aos deficientes, conforme previsto na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes e na Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, ambas aprovadas pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), e em diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, tais como as Convenções nº 111/58, 150/68 e 159/85 e a Recomendação nº 99/55. Na mesma direção, a Lei nº 13.146, de 6 de junho de 2015 (BRASIL, 2015), conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, em seu Capítulo VI busca efetivar o direito ao trabalho das pessoas com deficiências, abordando aspectos labor-ambientais (Seção I), programas e habilitação e reabilitação profissional (Seção II) e medidas de inclusão da pessoa deficiência no trabalho (Seção III).

Desta feita, impõe-se a necessidade de examinar a existência ou não de integração entre a sistemática legal e algumas políticas públicas traduzidas em ações afirmativas, buscando-se elucidar o motivo de 53,8% dos brasileiros com deficiência encontrarem-se

alheios à cadeia produtiva nacional e, por corolário, da efetivação de sua cidadania e dignidade através do próprio trabalho.

O objetivo do presente estudo é examinar, sob o viés sociojurídico brasileiro e da perspectiva labor-ambiental, os desafios atrelados à efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, como medida de inserção social e de efetivação da dignidade humana e da plena cidadania.

Como método de procedimento, adotou-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (por exemplo, doutrinas, artigos científicos, legislação, teses, notícias e informações publicadas em sítios eletrônicos, etc.) e, como método de abordagem, o dialético. De acordo com Cleber Prodanov e Cristiano Freitas (2013, p. 35), "nesse tipo de método, para conhecer determinado fenômeno ou objeto, o pesquisador precisa estudá-lo em todos os seus aspectos, suas relações e conexões, sem tratar o conhecimento como algo rígido, já que tudo no mundo está em constante mudança"; ademais, "a visão dialética deve ser compreendida pelo dinamismo do raciocínio por entre a materialidade histórica, que trata da organização social ao longo da história da humanidade".

Por derradeiro, quanto a sua estruturação, o presente artigo aborda inicialmente o tratamento dispensado às pessoas com deficiência no decorrer da história da humanidade. Em seguida, aborda a importância social do trabalho e a preocupação do Estado em promover condições laborais dignas, visando à efetivação da cidadania e da dignidade plena das pessoas com deficiência. E, por fim, à luz da isonomia aristotélica e da perspectiva labor-ambiental, discutem-se as ações afirmativas adotadas pelo Estado e o problema da efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência.

2 A mudança de paradigmas em relação à pessoa com deficiência no decorrer da história da humanidade

Os padrões sociais de normalidade sempre se apresentaram como entrave ao real e efetivo desenvolvimento das pessoas com deficiência, seja esta entendida como física, sensorial ou intelectual, comprometendo o necessário acesso dessas pessoas à obtenção de direitos atualmente reconhecidos como fundamentais do ser humano e do cidadão.

Na Idade Antiga, as pessoas com deficiência eram consideradas, na maioria das vezes, um empecilho ao desenvolvimento econômico; outras vezes protegidas, para, assim, despertar a simpatia e a proteção dos deuses; ou, ainda, envolvidas por gratidão,

especificamente quando a deficiência, notadamente a física, decorria das lutas em guerras (FONSECA, 2010).

Para os hindus, as pessoas com deficiência visual eram dotadas de aguçada sensibilidade interior, exatamente em decorrência da impossibilidade de enxergarem pelos olhos, cuja condição favorecia o ingresso nas funções religiosas. Em contrapartida, “os hebreus viam, na deficiência física ou sensorial, uma espécie de punição de Deus, e impediam qualquer portador de deficiência de ter acesso à direção dos serviços religiosos” (FONSECA, 2010, online).

Os atenienses submetiam os deficientes ao sacrifício, para serem mortos antecipadamente pelos inimigos. Em Esparta, onde a guerra era a forma natural de desenvolvimento da Cidade-Estado, as crianças nascidas com deficiência eram imediatamente descartadas pelos próprios pais.

O Império Romano institucionalizou a morte das pessoas nascidas com deficiência, prevendo a Lei das XII Tábuas que as crianças nascidas com sinais de deficiência deveriam ser imediatamente mortas (ROMA, s.d.).

Pensamentos não muito destoantes acompanharam a história da humanidade, pois repetidos atos de violência ou de mera misericórdia permearam a vida das pessoas com deficiência durante a Idade Média, a Idade Moderna e, apenas na Idade Contemporânea, após as Grandes Guerras, é que os Estados modernos passaram a se preocupar com a deficiência de seus cidadãos, consagrando-lhes direitos e privilégios em suas Constituições baseados em diretrizes estabelecidas pela Organização das Nações Unidas, através da Organização Internacional do Trabalho. Isso porque as Grandes Guerras deixaram como legado uma população de soldados mutilados que, ao regressarem para suas casas, buscavam o apoio de suas famílias para retornarem às atividades cotidianas.

Sensível a esse cenário, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Recomendação nº 99 de 1955, tratou da reabilitação dos profissionais deficientes como meio de aumentar suas chances na busca de emprego, prevendo condições especiais para as crianças e jovens deficientes.

A Convenção nº 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Brasil e internalizada no ordenamento jurídico pátrio através do Decreto nº 62.150/68, aborda a discriminação sofrida pelos deficientes na busca de emprego ou profissão; e a Convenção nº 159, de 1985, internalizada no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 51/89, prevê a reabilitação profissional e a efetivação do pleno emprego de pessoas com deficiência.

Todavia, apenas a partir do “Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência”, aprovado pela Assembleia Geral da ONU em 1982, cidadãos com deficiência passaram a ter o direito de desfrutar de melhores condições de vida advindas de seu próprio desenvolvimento social e econômico. Desde então, diversos países passaram a se preocupar com a situação dos deficientes e, consequentemente, com seu processo de autovalorização e com a efetivação de sua plena cidadania.

Nessa senda, no encalço da Constituição Federal de 1988, que reconhece a fundamentalidade dos valores sociais do trabalho, surgiram no ordenamento jurídico brasileiro a Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, e a Lei nº 8.213/91, visando à inserção dos deficientes físicos na cadeia produtiva da economia nacional através de seu trabalho. No entanto, apenas em 2015 passou a viger a Lei nº 13.146, conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, que ratificou e regulamentou o direito fundamental ao trabalho dos deficientes, além de contemplar medidas de inclusão, notadamente através de recursos tecnológicos e de adaptações labor-ambientais.

Frente aos dados estatísticos do IBGE (2012), dos 44 milhões de pessoas com deficiência que estão em idade produtiva de trabalho, 53,8% estão desocupados ou desempregados. Esse cenário evidentemente justifica a relevância do Estatuto da Pessoa com Deficiência, bem como a necessidade de políticas públicas para efetivar os direitos nele encartados.

Todavia, impõe-se a necessidade de se compreender as causas ensejadoras dessa marginalização laboral e, sobretudo, social, em um país que dispõe de legislação que estabelece cotas de emprego a deficientes e pune a discriminação. Isso porque, supõe-se que as causas estejam relacionadas a aspectos alheios ao conteúdo organizacional do trabalho, ao passo que, conforme evidenciam Flávia Moreira Guimarães e Layanna Maria Santiago Andrade (2016, p. 1706), “Deficiência, física ou psíquica, não é sinônimo de incapacidade. Limitação não é inaptidão. Os trabalhos, em sua maioria, podem ser executados com eficiência por pessoas com alguma deficiência”.

Afora a previsão legislativa, a garantia ao deficiente do direito fundamental ao trabalho também requer a participação do Estado, em conjunto com a sociedade, para a instituição de outras medidas a fim de criar condições de aplicabilidade da legislação através das políticas públicas. Certo é que a efetivação do direito fundamental ao trabalho não implica apenas no ingresso do deficiente ao cenário laboral, mas também a garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado, cujo direito fora elevado ao patamar de direito fundamental

pela Constituição Federal de 1988, especificamente em decorrência da previsão disposta nos artigos 225 e 200, inciso VIII e, agora, através da Lei nº 13.146/2015.

Desta feita, em decorrência dessa previsão constitucional, a adaptação do meio ambiente do trabalho às necessidades dos trabalhadores com deficiência, sobretudo no tocante aos aspectos físicos e organizacionais labor-ambientais, é medida que se impõe para a efetivação do direito fundamental ao trabalho, inseparavelmente relacionado a condições labor-ambientais dignas e adequadas.

3 O trabalho como medida de efetivação da cidadania e da dignidade humana das pessoas com deficiência

O trabalho possui papel central na vida humana; é expressão de personalidade e importante vertente identitária. No decorrer da história, o trabalho se modificou e transformou a concepção humana de existência, trazendo consigo importantes transformações sociais (ABREU; ALMEIDA, 2016)

Nesse compasso, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elevou o direito ao trabalho ao patamar dos direitos fundamentais (art. 1º, IV; art. 5º, XIII; art. 6º), instituindo, como fundamento da ordem econômica, a justiça social (art. 170) e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII); e, como fundamentos da República, a cidadania (art. 1º, II), a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV). Todavia, ressalta-se que tais fundamentos não podem ser analisados de forma singular, senão pelo seu conjunto, um buscando aporte no outro, posto que se inter-relacionam e se sustentam.

Significa dizer que tais direitos fundamentais são intrinsecamente inter-relacionados, pois dependem uns dos outros para que possam ser efetivados e exercidos em sua plenitude. Por isso, não existe cidadão pleno sem o reconhecimento de sua dignidade como ser humano. E esta dignidade não poderá ser alcançada senão em decorrência do exercício de seu trabalho, que, segundo Bobbio (1992, p. 77), trata-se de um direito "(...) tão fundamental que passou a fazer parte de todas as Declarações de Direitos Contemporâneas – teve as mesmas boas razões da anterior reivindicação do direito de propriedade como direito natural".

Como valor espiritual e moral inerente à pessoa, a dignidade, também obtida por meio do trabalho em condições dignas e adequadas, deve se manifestar, segundo Alexandre de Moraes (2013), na autodeterminação consciente e responsável da própria vida. Isso porque, conforme evidencia, o trabalho tem relevante repercussão na vida humana, por se tratar de

atividade fundamental para a realização pessoal, o desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertencimento e capacidade e construção de identidade e autonomia (SAINT-JEAN, 2003). É através do trabalho que o ser humano garante, ainda, a sua subsistência e o crescimento do país em que vive (MORAES, 2013). Por essa razão, segundo Rosé Colom Toldrá, Cecília Berni de Marque e Maria Inês Britto Brunello (2010), as políticas públicas têm dedicado especial atenção à promoção da participação e à inclusão dos indivíduos com deficiência no contexto do trabalho.

As pessoas com deficiência que outrora eram, muitas vezes com a anuência do próprio Estado, subjugadas e descartadas em seu meio social passaram, paulatinamente, a receber desse mesmo Estado a devida atenção e tutela, através da positivação de direitos fundamentais ao exercício da plena cidadania e políticas públicas, abarcando, por exemplo, medidas de inclusão e permanência no universo do trabalho. E o descarte, ora aludido, não deve ser entendido apenas como a exclusão do direito à vida biológica, mas, também, como a cassação da possibilidade da pessoa com deficiência modificar a si mesma e o seu entorno através do trabalho.

O trabalhador com deficiência, mesmo diante de suas limitações e vulnerabilidades, não deve ser visto como mero beneficiário da misericórdia comunitária e do assistencialismo estatal. Deve ser visto, levando-se em consideração o grau de suas limitações e o alcance de sua vulnerabilidade, como cidadão produtivo, capaz de contribuir de forma digna e efetiva para o desenvolvimento do meio social em que vive.

Conforme discorrido, a antiguidade clássica deu exemplos de horrores perpetrados em desfavor das pessoas com deficiência, porém, também contribuiu para o surgimento do que atualmente se conhece como Previdência Social, haja vista que gregos e romanos alocavam-nos em planos de assistência para os quais eles contribuíam com pecúnia.

Todavia, sob a influência de Aristóteles, passou-se a vislumbrar a readaptação dessas pessoas para o trabalho. A figura de Hefesto (ou Vulcano para os romanos), com deficiência em seus membros inferiores, representa um exemplo greco-mitológico da concepção antiassistencialista e profissionalizante. Hefesto, na obra "Ilíada", de Homero, apresentava-se como detentor de grande habilidade em metalurgia, fabricação de joias e em artes marciais, razão pela qual tornou-se conhecido com o “deus do trabalho” (FONSECA, 2010, online).

Na Idade Média, sob a influência do Cristianismo, o assistencialismo também era praticado pelos senhores feudais, contudo, com a decadência do feudalismo e o surgimento de uma economia baseada, a princípio, no comércio, veio à tona a ideia de que as pessoas com

deficiência deveriam ser engajadas no sistema de produção (FONSECA, 2010). Para Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2010, online),

> Foi com o Renascimento que a visão assistencialista cedeu lugar, definitivamente, à postura profissionalizante e integrativa das pessoas portadoras de deficiência. A maneira científica da percepção da realidade daquela época derrubou o estigma social piegas que influenciava o tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência, e a busca racional da sua integração se fez por várias leis que passaram a ser promulgadas.
> Na Idade Moderna (a partir de 1789), vários inventos se forjaram com intuito de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc. O Código Braille foi criado por Louis Braille e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita.

No Brasil, a Lei nº 8.213/91, Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social, regulamentada oito anos após a sua publicação através do Decreto nº 3.048/99, é um exemplo de ação afirmativa do Estado com o intuito de integrar as pessoas deficientes ao universo do trabalho. Conquanto a Lei nº 8.213/91 estabeleça em seu artigo 93 um percentual de 2 a 5% dos cargos nas empresas com mais de 100 funcionários às pessoas reabilitadas ou às pessoas portadoras de deficiência habilitadas (BRASIL, 1991), essa legislação não foi suficiente para inserir grande parte das pessoas com deficiência em idade produtiva à cadeia produtiva.

Por outro lado, a Lei nº 13.146/2015, o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, alheia a uma ideia meramente misericordiosa e assistencialista, busca inserir as pessoas com deficiência no contexto social, a elas garantindo o exercício da plena cidadania e a igualdade de condições com as demais pessoas, conforme previsto no artigo 1º do aludido Estatuto.

Não bastasse, a Lei nº 13.146/2015 ainda prevê o reconhecimento formal dos direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiência através de políticas públicas, tais como o direito à vida, à habilitação e à reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, à assistência social, à previdência, à acessibilidade, ao esporte, ao lazer, à cultura, ao transporte público e, notadamente, ao trabalho.

O Estatuto das Pessoas com Deficiência evidencia, portanto, a compreensão de que efetivar apenas um ou alguns direitos fundamentais às pessoas com deficiência seria o mesmo que não efetivar nenhum deles, justamente pelo fato de que não existe dignidade humana sem trabalho, saúde, moradia, educação, lazer e transporte público, sobretudo porque, na maioria das vezes, é o trabalho que garante a satisfação das necessidades humanas mais primárias, não por acaso reconhecidas como direitos humanos fundamentais.

4 Ações afirmativas do Estado, medidas labor-ambientais e o problema da efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência

A Revolução Norte-Americana de 1776 e a Revolução Francesa de 1789 representaram o marco inicial dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, descortinando os princípios básicos do cidadão, posteriormente reconhecidos como direitos humanos. O pensamento iluminista foi responsável pela transmissão ao mundo da ideia de uma sociedade igualitária, sem distinção entre as classes sociais dominantes da época, notadamente a burguesia, nobreza e clero. Atualmente, o conceito de igualdade se dirige a uma sociedade igualitária não apenas em relação às classes sociais, mas sem distinção de gênero, etnia, idade e orientação sexual.

Através das mencionadas revoluções burguesas e como forma de se opor ao pensamento do regime monárquico absolutista, o Estado de Direito surge como uma forma de regulamentar e garantir a igualdade entre os homens através de Cartas Constitucionais e, de certa forma, eliminar as desigualdades. Todavia, a busca pela igualdade de condições e a efetivação dos direitos humanos fundamentais dela decorrentes não podem ser alcançadas apenas pela sua positivação nas Cartas Constitucionais, senão através de políticas públicas, especialmente pelas ações afirmativas do Estado.

Desta feita, impossível não fundamentar determinadas políticas públicas, que por vezes poderiam ser entendidas como formas discriminatórias do Estado através de ações afirmativas, senão pelo entendimento aristotélico de igualdade. Isso porque Aristóteles acreditava que a igualdade só poderia ser efetivada em sua totalidade quando os indivíduos iguais fossem tratados igualmente e os desiguais na exata medida de suas desigualdades.

O *caput* do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 normatiza formalmente a igualdade entre as pessoas e, pela importância constitucional da norma, enfatiza Paulo Bonavides (2001, p. 340-341):

> O centro medular do Estado social e de todos os direitos de sua ordem jurídica é indubitavelmente o princípio da igualdade. Com efeito, materializa ele a liberdade da herança clássica. Com esta compõe um eixo ao redor do qual gira toda a concepção estrutural do Estado democrático contemporâneo. De todos os direitos fundamentais, a igualdade é aquele que mais tem subido de importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo, como não poderia deixar de ser, o direito-chave, o direito-guardião do Estado social.

No entanto, na busca pela igualdade material, baseada no princípio aristotélico da igualdade, acrescenta Pedro Lanza (2010, p. 679):

> O art. 5º, *caput*, consagra que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Deve-se, contudo, buscar não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material, na medida em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Isso porque, no Estado social ativo, efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada perante a lei.
> Essa busca por uma igualdade substancial, muitas vezes idealista, reconheça-se, eterniza-se, na sempre lembrada, com emoção, Oração aos Moços, de Rui Barbosa inspirado na lição secular de Aristóteles, devendo-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.

Diante do fato concreto e o permissivo teórico-aristotélico do conceito de igualdade entre as pessoas, o tratamento dos desiguais de acordo com suas desigualdades se faz necessário na busca da efetivação dos direitos humanos decorrentes da igualdade formal enfatizada pela Carta Constitucional brasileira de 1988. Nesse sentido, assevera Alexandre de Moraes (2011, p. 31):

> A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualam, é exigência do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito [...].

Portanto, soa impossível efetivar os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 sem considerar políticas públicas estatais pautadas na discriminação positiva ou ações afirmativas. Para Luiz Alberto David de Araújo e Vidal Serrano Nunes Júnior (2005, p. 122):

> Na disciplina do princípio da igualdade, o constituinte tratou de proteger certos grupos que, a seu entender, mereciam tratamento diverso. Enfocando-os a partir de uma realidade histórica de marginalização social ou de hipossuficiência decorrente de outros fatores, cuidou de estabelecer medidas de compensação, buscando concretizar, ao menos em parte, uma igualdade de oportunidades com os demais indivíduos, que não sofreram as mesmas espécies de restrições. São as chamadas ações afirmativas.

Dessa maneira, a Constituição Federal de 1988, embora preveja no *caput* do artigo 5º a igualdade formal, também atribui ao legislador infraconstitucional, ao Estado e à sociedade, para a busca da efetiva igualdade, a implementação de políticas públicas pautadas na discriminação positiva, traduzida na materialização dos direitos dos trabalhadores previstos no artigo 7º constitucional.

No Brasil, é evidente a existência de leis que garantem a igualdade de condições às pessoas com deficiência na busca de plena efetivação dos seus direitos humanos fundamentais. Há, ainda, políticas públicas, pautadas em ações afirmativas do Estado, que possibilitam o crescimento pessoal e a efetivação da cidadania às pessoas com deficiência, notadamente através do trabalho, tais como a obrigatoriedade na contratação de deficientes pelas empresas com mais de 100 funcionários. Todavia, o país ainda possui 44 milhões de pessoas com alguma deficiência em idade produtiva de trabalho e 53,8% desocupadas ou desempregadas (IBGE, 2012).

Dentre as principais dificuldades vivenciadas pelas pessoas com deficiência no tocante ao ingresso e permanência no trabalho, encontram-se: ausência de oportunidade de trabalho, salários baixos e discriminação no contexto labor-ambiental.

De acordo com um levantamento realizado em 2016 por duas agências de emprego junto a 4.319 trabalhadores (a maioria homens, 62%; solteiros, 51%; sem filhos, 56%; e empregados, 52%) com deficiência (58% com deficiência física; 26% com deficiência auditiva; 19% com deficiência visual; 7% com deficiência visual; e 9% reabilitadas pelo INSS), 62% dos respondentes disseram ter enfrentado problemas laborais, incluindo ausência de oportunidade de trabalho (66%); *bullying* (57%); baixos salários (40%); ausência de plano de carreira (38%); e falta de acessibilidade (16%). Ainda, para 58% das pessoas com deficiência participantes da pesquisa, em geral, a área de Recursos Humanos das empresas não está preparada para contratar pessoas com deficiência e 28% dos participantes não tiverem apoio dessa área quando necessitaram, principalmente em relação à adaptação do mobiliário e de equipamentos. Diante desse cenário, 96% dos participantes sinalizaram a importância de que gestores sejam treinados para trabalhar com as diferenças (PROFISSIONAL, 2016).

Diante desses dados, é forçoso concluir que a inserção e a permanência de pessoas com deficiência no contexto do trabalho dependem de três fatores complexos: a capacitação do trabalhador com deficiência, tendo em vista suas limitações e a atividade a ser desenvolvida; o preparo do empregador e dos gestores para o desenvolvimento de boas

práticas corporativas; e a existência de políticas públicas capazes de efetivar as garantias legais.

A capacitação da pessoa com deficiência diz respeito à falta de condições de estudo e qualificação, ou seja, à efetivação do direito à educação, também elevado à categoria de direito humano fundamental. Conforme acrescentam Ednéia Ramalho Cristina e João Batista Souza Resende (2005, p. 5):

> [...] estimativas do executivo, menos de 2% dos deficientes físicos no país tem segundo grau completo. Dificuldades como a falta de transporte adaptado nas grandes cidades acaba interferindo na vida escolar do deficiente físico e atrapalham, posteriormente, na hora de conseguir um emprego.

Evidente, portanto, que a dificuldade de inclusão vai além da problemática envolvendo a falta de oportunidade ou a discriminação da pessoa com deficiência como empregada. O processo de deslocamento para se chegar ao local de trabalho em razão de barreiras arquitetônicas presentes nas cidades e os meios de transporte público que, na maioria das frotas, não recebem as adequações necessárias para garantir a acessibilidade das pessoas deficientes (ANJOS et al, 2016) é um exemplo importante da dificuldade de efetivação do direito ao trabalho às pessoas deficientes.

Nessa senda, de acordo com Dávid Sanchez Rubio (2015b), não há nada mais cínico do que a humanidade ser vista e caminhar na busca pela efetividade de seu direito à dignidade, por exemplo, sob a perspectiva, tão-somente, de uma parcela que a integra, ou seja, a do homem heterossexual, macho, branco e bem sucedido economicamente e, acrescente-se, dentro dos padrões da normalidade física. Agindo assim, o que deveria ser reconhecido como direito de todos, acaba se convertendo em privilégio de poucos.

Por isso, evidencia-se a necessidade de que as políticas públicas concernentes à efetivação do direito ao trabalho também considerem a necessidade de efetivação de outros direitos humanos intrinsecamente relacionados ao labor. De acordo com Melissa Campello Guedes dos Anjos et al (2016), uma sociedade inclusiva, na qual pessoas deficientes e não deficientes tenham igualdade de oportunidades, deve primar pela educação, saúde, mobilidade, entre outros, sem os quais não há se falar em oportunidade de trabalho.

No tocante ao desenvolvimento de boas práticas corporativas pelo empregador, a admissão de pessoas deficientes visando apenas ao afastamento das penalidades impostas pela legislação ainda é situação frequente; em outros casos, empregadores optam pelo pagamento das penalidades legais, porque a adequação espacial do estabelecimento de trabalho comporta

custo mais elevado do que a multa arbitrada pela autoridade fiscalizatória (ANJOS et al, 2016), como também afirma Aymina Nathana Brandão Madeiro (2014, online):

> Em relação ao alto custo que a contratação de portadores de deficiência gera para o empregador, é valido mencionar que várias empresas preferem arcar com as multas aplicadas, a adaptarem-se às regras para a contratação dessa parcela significativa da sociedade, pois segundo alguns empresários simplesmente pagar a multa além de sair mais em conta gera menos transtorno.

Ademais, em relação às práticas de Recursos Humanos, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (2009) evidencia a necessidade de empregadores definirem estratégias de treinamento visando às necessidades dos trabalhadores deficientes, bem como garantirem igualdade de oportunidades nos processos de ingresso, promoção e transferência das pessoas com deficiência.

Afora esses fatores, soma-se o aspecto salarial; não apenas o dever de pagamento de igual salário a trabalhadores deficientes e não deficientes que desempenham a mesma função, cuja garantia decorre da previsão contida no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho; mas, também, igualdade de oportunidades de ascensão profissional que, por corolário, implica em incremento salarial. Nessa senda, em investigação realizada em uma grande empresa brasileira que possui mais de 1.000 empregados deficientes, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas (2009) constatou a deficiência como causa de impedimento ao desempenho e às possibilidades de crescimento profissional naquele contexto.

Verifica-se, portanto, que a dificuldade de inclusão também contempla a falta de oportunidade ou a discriminação do deficiente como empregado, em decorrência do despreparo do empregador e de seus representantes na estrutura organizacional.

Esse cenário, analisado através da perspectiva labor-ambiental desenvolvida por Victor Hugo de Almeida (2013)[1], evidencia que a efetivação do direito ao trabalho não esbarra apenas em aspectos físicos do meio ambiente do trabalho (por exemplo, acessibilidade), mas, principalmente, em aspectos comportamentais e psicológicos (por exemplo, discriminação) e organizacionais (por exemplo, treinamento de gestores e

[1] Segundo Victor Hugo de Almeida (2013), consoante à perspectiva labor-ambiental, o meio ambiente do trabalho deve ser entendido como um espaço funcionalmente localizado (e não geograficamente), constituído tanto por aspectos ambientais (geográficos, arquiteturais, tecnológicos, organizacionais e culturais) como por aspectos pessoais dos trabalhadores (biogenéticos, comportamentais e psicológicos), cuja manifestação ambiental, à luz do Princípio da Interdependência, é intrinsecamente relacionada a outros contextos e manifestações ambientais, neles influenciando e por eles sendo influenciada.

trabalhadores para lidarem com diferenças; isonomia salarial; plano de carreira), todos constituintes do *locus* laboral.

Ademais, o problema da efetivação do direito humano ao trabalho das pessoas com deficiências não é apenas do Estado. Conforme afirma Dávid Sanches Rubio (2015b, p. 182):

> Algunas de las razones de la consolidación de la separación y el abismo que existe entre la teoria y la pratica de los mismos (derechos humanos) se deben a esse modo de concebirlos, que, además, provoca uma cultura jurídica social y popular minimalista, acomodatícia, passiva, indolente, dormida y anestesiada.[2]

Para Dávid Sanches Rubio (2015b), a sociedade espera passivamente do Estado, seja por meio de leis ou mesmo de políticas públicas, a solução de seus problemas; espera que a burocracia crie formas de efetivação de direitos fundamentais, esquecendo-se que a luta social também é uma forma de efetivação de tais direitos e não apenas o assistencialismo estatal. Por isso, assevera Maria Hemília Fonseca (2009, p. 98) que "A exigência de um direito a trabalhar, além do simples objetivo da sobrevivência física, vincula-se à ideia de dignidade humana e, consequentemente, à valoração do trabalho como forma de realização pessoal".

É certo que a transferência de poder do povo ao Estado de Direito, decorrente das revoluções burguesas, foi importante para que, com seu aparato burocrático, pudesse garantir a efetivação dos direitos ditos humanos e pudesse acabar com a maldade e perversidade humanas (RUBIO, 2015b). No entanto, Dávid Sanchez Rubio (2015a, p. 104) chama à atenção o que ele sustenta ser "el paradigma simplificado de derechos humanos":

> Generalmente, cuando se habla de derechos humanos se suele acudir a una idea de los mismos basada en las normas jurídicas, en las instituciones con el estado a la cabeza y en ciertos valores que le dan fundamento (como la dignidad, la libertad, la igualdad y la solidaridad) y que están o bien basados en la misma condición humana o bien reflejados en sus producciones normativas e institucionales.[3]

Porém, adverte Dávid Sanchez Rubio (2015a) a necessidade de não pensar os direitos humanos baseados em normas jurídicas, instituições estatais e em certos valores que lhes dão fundamento, mas, também, nas lutas sociais, na reflexão filosófica, no reconhecimento

---

[2] "Algumas das razões da consolidação da separação e o abismo que existe entre a teoria e a prática dos mesmos (direitos humanos) se devem a esse modo de concebê-los, o que também provoca uma cultura jurídica minimalista social e popular, acomodatícia, passiva, indolente, dormindo e anestesiada" (RUBIO, 2015b, p. 182) – tradução nossa.

[3] "Geralmente, quando falamos de direitos humanos costumamos ter uma ideia deles baseada nas normas legais, nas instituições encabeçadas pelo Estado e em certos valores lhe dão fundamento (tais como a dignidade, a liberdade, a igualdade e de solidariedade) e que estão baseados na mesma condição humana ou bem refletidos em suas produções normativas e institucionais" (RUBIO, 2015a, p. 104) – tradução nossa.

jurídico-positivo e institucional, na efetividade jurídica que guarda relação com o sistema de garantias e na sensibilidade sociocultural e popular.

Certo é que o modelo de produção capitalista é uma realidade inescusável. O mundo globalizado pode até ser visto como uma verdadeira oportunidade, chegando mesmo a oferecer uma maior oferta de emprego. Todavia, conforme ressalta Victor Hugo de Almeida (2013, p. 122), "deve o empregador, como beneficiário direto da exploração da atividade econômica, não apenas gerar mais e sim melhores empregos, contribuindo para a efetivação do direito ao trabalho, como um direito econômico-social fundamental". Isso porque há expectativa da sociedade de que aquele que se propuser a explorar qualquer modalidade de atividade empresarial o fará com estrita observância da legislação pátria e, por corolário, dos direitos humanos consagrados na Constituição Federal de 1988.

Conclui-se, portanto, que a efetividade do direito fundamental ao trabalho das pessoas deficientes não está apenas nas mãos do Estado e de suas instituições. O problema não seria apenas a falta de sensibilidade do empregador ao não tornar o meio ambiente de trabalho dessas pessoas devidamente adaptado, como preceitua o "Estatuto da Pessoa com Deficiência" ou mesmo oferecer melhores empregos às pessoas com deficiência. Como salienta Dávid Sanchez Rubio (2015b), isso seria apenas a ponta de um iceberg, pois há a necessidade de se pensar nesse direito como um todo, não apenas no que aparenta ser o problema.

5 Conclusão

Indubitavelmente, o direito ao trabalho é visto como um direito humano e, na medida em que passou a ser positivado pelas Cartas Constitucionais, tornou-se um direito fundamental, notadamente como forma de garantir a cidadania e a dignidade humana, pilares constitucionais da República Federativa do Brasil desde 1988.

Conquanto nas sociedades do passado, principalmente as clássicas, aos deficientes era dispensado um tratamento desumano, o tempo tratou de lançar luzes à inserção das pessoas com deficiência no cenário social, sobretudo na seara laboral.

Todavia, a plena efetivação da cidadania, da dignidade, do direito ao trabalho e ao meio ambiente do trabalho às pessoas com deficiência ainda se encontra deveras distante do ideal previsto na Constituição Federal de 1988 e nas Convenções Internacionais das quais o Brasil é signatário, cujos regramentos prezam pela igualdade de condições e oportunidades entre as pessoas. Isso porque, a despeito da existência da Lei de Cotas e do Estatuto da Pessoa

com Deficiência, que regulamenta a igualdade de condições das pessoas deficientes no mercado de trabalho e obriga a adaptação do *locus* laboral visando à acessibilidade, de acordo com o Censo do IBGE de 2010, 53,8% dos brasileiros com deficiência em idade produtiva estão alheios à cadeia produtiva nacional. Não bastasse, em detrimento do equilíbrio labor-ambiental (art. 225; art. 200, VIII, CF), evidenciou-se que, quando empregadas, essas pessoas ainda enfrentam problemas como desigualdade salarial, baixa remuneração, ausência de plano de carreira, falta de acessibilidade e *bullying*.

Diante desse cenário, destaca-se a necessidade de políticas públicas estatais, pautadas em ações afirmativas, e de ações envergadas pelos próprios atores sociais para exigir do Estado e também do setor privado a efetivação dos direitos da pessoa com deficiência ao pleno exercício do trabalho, notadamente no que tange à acessibilidade e à adequação, física e organizacional, do meio ambiente do trabalho.

Desta feita, a efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência, como forma de garantia da cidadania e da dignidade humana, é uma luta constante, que depende de toda a sociedade e não apenas do Estado e de suas instituições públicas. Não depende apenas de leis inclusivas, mas também de políticas públicas, notadamente as ações afirmativas, pelas quais deverão ser tratados desigualmente os desiguais na exata medida de suas desigualdades, visando à efetivação da isonomia material e, por corolário, da justiça social.

6 Referências

ABREU, Victor Nóbrega; ALMEIDA, Victor Hugo de. Trabalho, tempo livre, lazer e ócio: da antiguidade aos tempos atuais. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 16, n. 187, 2016.

ALMEIDA, Victor Hugo de. **Consumo e trabalho:** impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, USP, São Paulo, 2013. p. 122.

ANJOS, Melissa Campello Guedes dos; BEZERRA, Schamkypou Bernardo; FARIAS, Athena de Albuquerque; MARINHO, Gisanne de Oliveira; BARRETO, Julyanne de Oliveira Paes. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho e suas implicações. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, ano 10, n. 29, p. 51-70, fev. 2016.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Direito Constitucional:** Princípio da Isonomia e a Constatação da Discriminação Positiva. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2005

BOBBIO, Noberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 8. ed. Rio de Janeiro: Camou, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direto Constitucional:** A importância do Princípio da Igualdade. São Paulo: Malheiros Editores, 2001.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Planalto**, Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 8 set. 2016.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 8 set. 2016.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Planalto**, Brasília, DF, 6 jul. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 8 set. 2016.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso. **RAC**, Curitiba, v. 13, Edição Especial, p. 121-138, jun. 2009.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho:** um direito fundamental. São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Trabalho Protegido do Portador de Deficiência. **Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, maio 2010. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub60.html>. Acesso em: 10 ago. 2016.

IBGE. **Censo Demográfico 2010:** Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília, 2012. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_3.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2016.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado:** Igualdade Formal e Material. São Paulo: Saraiva, 2010.

MADEIRO, Aymina Nathana Brandão. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho de acordo com o artigo 93 da Lei Nº 8.213/91. **Boletim Jurídico**, Uberaba, a. 5, n. 1131, jan. 2014. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3197>. Acesso em: 20 ago. 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional:** Princípio da Igualdade e a Extinção de Discriminações Absurdas. São Paulo: Atlas, 2011.

_____. **Direitos humanos fundamentais.** Teoria geral. 10. ed. São Paulo, Atlas, 2013.

ONUBR. **A ONU e as pessoas com deficiência.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 20 ago. 2106.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; ANDRADE, Layanna Maria Santiago. O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas. **Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 1700-1736, 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do Trabalho Científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PROFISSIONAL com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa. **G1**, São Paulo, 18 ago. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 8 set. 2016.

RAMALHO CRISTINA, Ednéia; SOUZA RESENDE, João Batista. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. **Revista Científica Eletrônica de Administração**, Garça, ano V, n. 9, dez. 2005. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/msnp3KrdnoUlhbw_2013-4-26-12-19-25.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2016.

ROMA Antiga e as Pessoas com Deficiência. **Faster Centro de Referências**, s.d. Disponível em: <http://www.crfaster.com.br/Roma.htm>. Acesso em: 20 ago. 2016.

RUBIO, David Sánchez. Crítica a una cultura estática y anestesiada de derechos humanos. Por una recuperación de las dimensiones constituyentes de la lucha por los derechos. **Derechos y libertades**, Madri, n. 33, época II, p. 99-134, jun. 2015a.

_____. Derechos Humanos, no colonialidad y otras luchas por la dignidade: uma mirada parcial y situada. **Revista Campo Jurídico**, Barreiras, v. 3, n. 1, maio 2015b.

TOLDRÁ, Rosé Colom; DE MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.