

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER**

**MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE**

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. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

**Secretário Executivo** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

**Representante Discente – FEPODI**

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

**Secretarias:**

**Relações Institucionais**

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

**Relações Internacionais para o Continente Americano**

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

**Eventos:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

**Comunicação:**

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

**Membro Nato** – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



## **XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

**DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO  
DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

**FUNDAMENTAL RIGHT OF THE PERSON WITH DISABILITY TO THE DECENT  
WORK IN THE DEMOCRATIC STATE RULED BY LAW**

**Bruno Martins Teixeira** <sup>1</sup>  
**Fernanda Resende Severino** <sup>2</sup>

**Resumo**

O artigo objetiva analisar a efetivação do direito fundamental da pessoa com deficiência ao trabalho digno, adotando-se como referencial teórico o fundamento constitucional que preconiza a valorização do trabalho humano dentro da ordem econômica, conforme o artigo 170 da Constituição Federal. Utilizando-se do método dedutivo, pesquisa bibliográfica e análise documental, conclui-se que a efetiva inserção dessas pessoas ao trabalho digno passa sobretudo pelo reconhecimento de suas reais potencialidades produtivas.

**Palavras-chave:** Direito fundamental, Pessoa com deficiência, Trabalho, Trabalho digno, Estado democrático de direito

**Abstract/Resumen/Résumé**

The article aims to analyze the effectiveness of the fundamental right of people with disabilities to decent work, adopting as a theoretical reference the constitutional foundation that advocates the valuation of human work within the economic order, according to article 170 of the Federal Constitution. Using the deductive method, bibliographical research and documentary analysis, it is concluded that the effective insertion of these people into decent work goes mainly by the recognition of their real productive potentialities.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Fundamental right, Disabled person, Job, Decent work, Democratic state

---

<sup>1</sup> Mestrando em Proteção dos Direitos Fundamentais – Universidade de Itaúna – UIT - MG. Técnico Administrativo em Educação do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. Advogado. E-mail: brunomarteixeira@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda em Proteção dos Direitos Fundamentais – Universidade de Itaúna – UIT - MG. Advogada. E-mail: nandaseverino@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana, princípio inscrito no artigo 1º, III, da Constituição de 1988 como um dos fundamentos da Democracia contemporânea, constituiu o mais importante núcleo normativo-principiológico do nosso ordenamento jurídico. A realização do direito à dignidade é facilmente verificável nas relações de trabalho, dada a estreita relação atual entre trabalho e manutenção da subsistência material da pessoa do trabalhador e de seus dependentes.

Acompanhando a evolução jurídica mundial que se formou a partir do segundo pós-guerra, a Constituição localizou devidamente o direito ao trabalho dentro do rol dos direitos fundamentais sociais, inscrevendo-o no *caput* do artigo 6º da Constituição.

Também há que ser ressaltado, nesse contexto, que a concretização da igualdade no campo das relações laborais é um dos principais imperativos do Estado Democrático de Direito contemporâneo. Sua aplicação tem lugar sobretudo quando se indaga acerca da necessária redução das graves diferenças econômicas ainda presentes no seio social, bem como quando se questiona sobre o estabelecimento do pleno desenvolvimento nacional erigido como fundamento constitucional.

Nesse âmbito, nos deparamos atualmente com um sério problema a ser enfrentado, qual seja o da necessidade de se oportunizarem condições de trabalho mais dignas a todos os cidadãos, inclusive àqueles que compõem os grupos socialmente mais vulneráveis. Dentre tais coletividades, a que é representada pelas pessoas com deficiência tem enfrentado importantes entraves no processo de busca de uma participação mais efetiva no mercado de trabalho atual, tanto no âmbito público quanto no setor privado. Talvez o maior desses obstáculos esteja no recrudescimento da lógica produtiva implementada durante a revolução industrial (séc. XVIII-XIX), que situou a eficiência e o lucro no mesmo plano das questões inerentes à dignidade da pessoa do trabalhador.

Os temas centrais pesquisados tratam, portanto, de uma delimitação conceitual do que venha a ser dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como da importância do respeito à pessoa com deficiência no contexto da efetiva implementação de uma ordem econômica que valorize devidamente o trabalho humano, conforme previsão do *caput* do artigo 170<sup>1</sup> da Constituição de 1988.

---

<sup>1</sup> “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:”.



O estudo em questão se justifica atualmente pelo fato de que, apesar da ampla proteção jurídica promovida em âmbito internacional e interno, as pessoas com deficiência continuam vítimas de uma série de preconceitos que quase sempre desconsideram o conceito de “pessoa” e evidenciam a “deficiência da pessoa”, enxergando o indivíduo muitas vezes como incapaz.

Desse modo, o artigo tem por objetivo analisar a efetivação do direito fundamental da pessoa com deficiência ao trabalho, nas perspectivas do princípio constitucional da dignidade humana e do Estado Democrático de Direito. Com esteio em pesquisa bibliográfica e análise da legislação e jurisprudências pertinentes ao tema. Indaga-se em que medida a lei e as políticas de inclusão postas em prática têm satisfeito a necessidade de se promover uma mais efetiva inclusão dessas pessoas ao trabalho digno.

## **2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

O respeito à dignidade humana está materializado no artigo 1º, III, da Constituição de 1988 como um dos principais fundamentos do Estado Democrático de Direito. Sua importância jurídica é melhor compreendida quando se faz uma completa análise das bases históricas e ordenamentos jurídicos que lhes serviram de sustentação.

Em reação às barbáries cometidas durante as duas grandes guerras mundiais, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) proclamou, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em cujo preâmbulo os Estados membros signatários conclamam a população mundial a reconhecer e respeitar “a dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis [...]”. No artigo 1º, o Documento assenta que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. (ONU, 1948)

As constituições italiana, de 1947, a alemã, de 1949, a portuguesa, de 1976 e a espanhola, de 1978, tiveram grande importância histórica por serem as primeiras a tratarem da proteção da dignidade humana. (BARROSO, 2015, p. 251). A Constituição Italiana, por exemplo, em disposição semelhante à da atual Constituição brasileira, já dispunha no seu artigo 3º que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, sem discriminação de sexo, de raça, de língua, de religião, de opiniões políticas, de condições pessoais e sociais. (ITÁLIA, 1947)

No nosso caso, é importante frisar que a Constituição de 1988 foi a primeira dentre as constituições brasileiras a prever expressamente o direito à dignidade no seu texto sob a categoria de princípio fundamental.

Existe certo consenso entre os estudiosos do Direito sobre a grande dificuldade de se definir o princípio em estudo, por tratar-se de um “conceito de contornos vagos e imprecisos caracterizado por sua ambiguidade e porosidade, assim como por sua natureza necessariamente polissêmica” (SOARES; LOCCHI, 2016, p. 32)

Em sua etimologia, o vocábulo dignidade advém do latim *dignitas, atis*, que significa merecimento, valor, nobreza. (HOUAISS; VILLAR, 2001, p. 40).

Luis Roberto Barroso (2015, p. 250), procedendo análise minuciosa a respeito, vai dizer que

A dignidade da pessoa humana é o valor e o princípio subjacente ao grande mandamento, de origem religiosa, do respeito ao próximo. Todas as pessoas são iguais e têm direito ao tratamento igualmente digno. A dignidade da pessoa humana é a ideia que informa, na filosofia, o imperativo categórico kantiano, dando origem a proposições éticas superadoras do utilitarismo: a) uma pessoa deve agir como se a máxima de sua conduta pudesse transformar-se em uma lei universal; b) cada indivíduo deve ser tratado como um fim em si mesmo, e não como um meio para realização de metas coletivas ou de outras metas individuais.

Segundo Uadi Lâmmego Bulos (2008, p. 392 apud OMMATI, 2018, p. 20), a dignidade humana é inata ao homem, refletindo um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem e estando sua força jurídica fluindo desde o ventre materno até a morte.

A concretização do princípio examinado depende do fato de que todos sejam sujeitos de direito, sejam quais forem as condições apresentadas, bastando para tanto que se trate de ser humano. Esse é, inclusive, o ponto de partida para a realização ideal do direito à igualdade. (SOARES; LOCCHI, 2016, p. 33). Na contemporaneidade, a dignidade adquire contornos tais que se apresenta não apenas como um direito a ser reclamado, mas tem como pressuposto de validade que o próprio cidadão destinatário desse direito se porte enquanto participante ativo para a construção e reconhecimento de sua dignidade.

O princípio da dignidade deve ser acessível a toda pessoa pelo simples fato de pertencer à espécie humana e existir. Está atrelado de forma íntima à liberdade e condições materiais de subsistência e representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de sua liberdade de ser, pensar e criar. (BARROSO, 2015, p. 252)

No aspecto prático, há consenso de que o mínimo existencial que corresponda à proteção da dignidade se resolve com a garantia de uma renda mínima, de saúde básica e

educação fundamental, além do acesso à justiça, que propicia a efetivação desses direitos antes referidos. (BARROSO, 2015, p. 253)

Se tivéssemos que escolher um exemplo de ofensa à dignidade que pudesse traduzir o grau máximo da violação desse direito, talvez pudéssemos eleger o ato da tortura como o que melhor exemplifica tal situação. A tortura, como já afirmara o ministro decano do Supremo Tribunal Federal Celso de Mello na decisão do HC n. 70.389,

constitui a negação arbitrária dos direitos humanos, pois reflete – enquanto prática ilegítima, imoral e abusiva – um inaceitável ensaio de atuação estatal tendente a asfixiar e, até mesmo a suprimir a dignidade, a autonomia e a liberdade com que o indivíduo foi dotado, de maneira indisponível, pelo ordenamento positivo. (BRASIL, 2001)

Dessa forma, poderíamos afirmar que o princípio da dignidade humana é aquele que salvaguarda a integridade de todo ser humano contra quaisquer violações a direitos reconhecidos como básicos, dentre os quais se pode destacar: integridade física, renda mínima, saúde básica, educação fundamental, alimentação decente e trabalho digno.

### **3 DIREITO AO TRABALHO DIGNO NA ORDEM CONSTITUCIONAL CONTEMPORÂNEA**

Dentre os fenômenos sociais que reclamam o respeito à dignidade da pessoa humana, a relação de trabalho talvez seja o que contém maiores elementos capazes de oferecer uma completa análise da efetividade do aludido princípio.

O reconhecimento do direito ao trabalho enquanto direito social fundamental é uma conquista recente. Nas primeiras manifestações do trabalho, ainda no antigo sistema escravagista, o escravo não tinha dignidade, já que não era considerado pessoa, era tratado como coisa. A partir do século XVIII, em várias partes do mundo a escravidão foi aos poucos deixando de ser um bom negócio à medida que os escravos passavam a não mais aceitar viver em tal condição, iniciando-se nesse período importantes resistências e levantes em prol da liberdade (COTRIM, 2008, p. 341-342)

Durante a Revolução Industrial (séculos XVIII-XIX), várias mudanças aconteceram no sistema produtivo de vários países do mundo, sendo a principal delas a divisão do trabalho. Essas novas práticas deram outros contornos à relação trabalhista, sobretudo no que diz respeito a difusão de uma injusta exploração da força de trabalho. (COTRIM, 2008, p. 278)

Nessa conjuntura, a igreja teve papel importantíssimo e pioneiro ao levantar a bandeira por um trabalho mais digno. Dentre os documentos eclesiásticos que influenciaram positivamente essas mudanças podemos citar a Encíclica *Rerum novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XII, que no seu capítulo 28 dizia que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital”. Além disso, também tiveram grande importância as Encíclicas *Quadragesimo anno*, de 1931, *Divini redemptoris*, de Pio XII, de 1937; *Mater et magistral*, de 1961, de João XXIII; *Populorum progressio*, de 1967, de Paulo VI e *laborem exercens*, do Papa João Paulo II, de 1981. (MARTINS, 2004, p. 41)

Com advento do chamado Constitucionalismo Social, nascido após o término da Primeira Guerra Mundial, viu-se o início de um tratamento constitucional mais valoroso ao direito do trabalho. O referido movimento foi inaugurado pelas constituições do México de 1917 e de Weimar, de 1919, que trataram de vários direitos trabalhistas, inclusive indo na contramão dos costumes da época ao instituir a limitação da jornada de trabalho a no máximo oito horas semanais, prever o direito de sindicalização e de greve. (MARTINS, 2004, p. 42)

A criação da organização internacional do Trabalho (OIT), em 1919, também foi marco importante nessa direção, sobretudo porque a OIT promulgou diversas convenções internacionais tratando dos direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais. (MARTINS, 2004, p. 42)

O Brasil acompanhou essa evolução mundial no início do século passado. Com a abolição da escravatura no ano de 1888 e a chegada do Constitucionalismo Social em 1917, várias leis importantes passaram a tratar de questões trabalhistas no Brasil.

A Constituição de 1934 foi a primeira Constituição no Brasil a abarcar os direitos trabalhistas de forma expressa, prevendo, no Título IV, o reconhecimento de uma Ordem Econômica e Social. O artigo 115, que inaugura o referido título, afirmava que a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica. (BRASIL, 1934). O documento tratou de vários direitos dos trabalhadores, entre eles a proibição de diferença de salário para o mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade e estado civil, a limitação da jornada de trabalho a oito horas, a concessão de férias remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa.

A Carta Democrática de 1946 tratou analiticamente de uma grande gama de direitos trabalhistas, deixando assentado no parágrafo único do artigo 145 que “A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.” (BRASIL, 1946)

Vale lembrar que apesar do período repressivo vivenciado a partir dos anos 1960 no Brasil, a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1, de 1969 mantiveram praticamente a mesma referência explícita aos direitos trabalhistas contidos na Carta de 1946. (BRASIL, 1946) As violações de direitos fundamentais ocorridas durante a vigência do Regime Militar iniciado na década de 1960 serviram de propulsão para a redação da Constituição de 1988. Nesta, sem dúvidas, a amplitude de proteção ao trabalho e à pessoa do trabalhador enquanto ser humano digno de respeito e igual consideração alcançou o necessário patamar democrático esperado pela população.

Bem antes da formação do Texto Fundamental de 1988, os efeitos da globalização e o advento de uma Sociedade Pós-Industrial já demandavam o estabelecimento de uma ordem democrática que inserisse o ser humano devidamente em lugar de destaque, colocando a dignidade enquanto valor primordial aos objetivos econômicos. Por isso é que, no seu texto, os direitos dos trabalhadores foram devidamente reconhecidos como direitos fundamentais, sendo-lhes destinados, ao todo, 34 incisos que abordam vários aspectos laborais, inclusive o direito à aposentadoria.

Não por acaso, o valor social do trabalho encontra respaldo enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito, no artigo 1º, inciso IV, logo ao lado da previsão quanto à dignidade da pessoa humana. Ao tratar dos princípios gerais da atividade econômica, no caput do artigo 170, o constituinte introduziu adequadamente a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa como valores harmônicos e componentes de uma ordem econômica submetida aos preceitos de redução das desigualdades (VII) e da busca do pleno emprego (VIII). Essa nova previsão ordena que se erradique a prática, comumente vista em muitas empresas, de injusta exploração da força de trabalho visando tão somente atingir os fins mercadológicos.

Nesse sentido, Lemos Júnior (2008, p. 27), em primorosa pesquisa sobre a função social da empresa, vai apontar a necessidade de que, agora, “a ideia de ganho pecuniário a qualquer custo seja substituída por condutas responsáveis, em consonância com os anseios da sociedade.”

Em relação ao tema, o professor José Emílio Medauar Ommati chama atenção para o fato de que

“os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa visam assegurar que o indivíduo possa construir com iguais liberdades seu projeto de felicidade e realização pessoal. Em outras palavras, esses dois valores nada mais são do que dimensões da dignidade humana [...]” (OMMATI, 2018, p. 30)

Portanto, vê-se que a ordem constitucional contemporânea contempla devidamente o direito de todo cidadão a um trabalho digno, devendo ainda ser destacado que os servidores públicos são destinatários de semelhante proteção, haja vista que o artigo 39, § 3º, da Constituição estende aos ocupantes de cargo público diversos direitos<sup>2</sup> contidos no artigo 7º.

#### **4 PARTICIPAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Em nossa sociedade, infelizmente e quase sempre, quem possui alguma deficiência importante ainda é inicialmente visto como incapaz. Tal situação ocorre em todo lugar. Por mais que em alguns pontos tenhamos evoluído tanto em civilidade, esse preconceito insiste em permanecer nos idos atuais.

O esforço que se tem feito no sentido de negar ou superar as falsas expectativas que hoje são projetadas com certa carga de preconceito sobre alguém com deficiência é um processo consideravelmente árduo. Nas relações de trabalho, esse problema alcança dimensão ainda mais ampla.

No tocante à proteção jurídica dessa categoria de cidadãos, pode-se dizer que houve avanços nas últimas três décadas. Durante toda Revolução Industrial (séculos XVIII-XIX), não se cogitava dos direitos dessa minoria, menos ainda no que atine às oportunidades de trabalho. Como pretensa justificção para tal exclusão, formou-se o consenso de que a admissão dessas pessoas só poderia significar prejuízo à produtividade das empresas e entidades públicas que as contratassem. (GUGEL, 2016, p. 08).

A partir do período pós-Segunda Guerra, diversos movimentos começaram a eclodir em todo o mundo, reclamando o reconhecimento jurídico dos direitos dos diversos grupos vulneráveis excluídos da participação social.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 trouxe disposição assentando que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. (ONU, 1948) Mais tarde, no ano de

---

<sup>2</sup> O artigo 39, § 3º da Constituição faz referência aos seguintes direitos que devem ser estendidos aos servidores públicos: garantia de um salário mínimo, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno, salário-família, limitação razoável da jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, remuneração adicional de no mínimo 50 % em caso de trabalho extraordinário, proteção do mercado de trabalho da mulher, férias anuais remuneradas mais adicional de um terço, licença-paternidade, redução dos riscos inerentes às condições laborais e proibição de discriminação em razão de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988)

1983, a Convenção n. 159, da OIT, inserta no Brasil por meio do Decreto n. 129/1991, ao tratar sobre a Reabilitação Profissional e Emprego das Pessoas Deficientes previu que:

Artigo 4 - Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos. (BRASIL, 1991)

O referido documento ainda preceitua, no artigo XXIII, item 1, que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” (BRASIL, 1991)

Entretanto, o verdadeiro divisor de águas em relação à questão em tela foi, sem dúvida, o advento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - CDPD (Decreto n. 6949, de 25/08/2009). O citado documento vai dizer, no artigo 27, que “Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” E elenca entre um dos fins que devem ser perquiridos o de “g) empregar pessoas com deficiência no setor público.” (BRASIL, 2009)

A CDPD é ainda mais incisiva ao determinar que se lance mão, sempre que preciso for, do expediente das ações afirmativas. Nesse sentido, dispõe no artigo 27, I, h), que a sociedade deve promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas.

Precisamos nos dar conta de que no Brasil há atualmente cerca de 45,6 milhões de pessoas com alguma deficiência, o que representa quase um quarto (23,9 %) de toda população brasileira. O cenário é ainda mais grave quando verificamos que dentre esses cidadãos, apenas 403.255 (menos de 1 %) têm vínculo formal de trabalho. (IBGE, 2010, p.73). Isso mostra que em nosso país ainda há um grande abismo de exclusão a ser superado.

A promulgação da Constituição de 1988 representou o coroamento das conquistas obtidas pelo grupo das pessoas com deficiência, fazendo-se presente no texto constitucional diversos dispositivos que conclamam a promoção de uma mais ampla participação social desses indivíduos. O disposto no artigo 7º, XXXI, representa o cerne dessa evolução, estabelecendo a proibição de qualquer discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Nossa legislação infraconstitucional utiliza-se da ação afirmativa em vários casos. O principal deles encontra-se na Lei 8.213/1999, com a criação do regime de cotas para pessoas com deficiência seguradas do Regime Geral de Previdência Social – RGPS. Determina o artigo 93 da Lei 8.213/1999 que toda empresa com mais cem empregados é obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, conforme o tamanho do seu quadro.

Portanto, as empresas com menos de cem empregados estão dispensadas dessa obrigatoriedade, o que nos leva a indagar qual seria o impacto disso diante do fato de que essas empresas representam 93,1 % de todos os estabelecimentos no Brasil e concentram, ao todo, 86,6 % dos empregados brasileiros<sup>3</sup>. (SEBRAE, 2014, pp. 53, 77-78)

Outro ponto que tem gerado questionamentos trata da dificuldade que algumas empresas têm tido para cumprir a determinação legal das cotas. Pacificou-se, na jurisprudência pertinente, o entendimento de que a exigência contida no art. 93 da Lei 8.213/91 só deve ser mantida se ficar comprovado que a empresa não envidou todos os esforços possíveis para contratar pessoas dentro da cota, conforme se depreende do seguinte trecho da decisão do TST no processo *n. AIRR – 1036-62.2013.5.10.0022*, da relatoria da Ministra Dora Maria da Costa:

[...] Não se trata, portanto, de imposição de contratação de qualquer trabalhador portador de deficiência ou reabilitado, mas daqueles que preservem habilidade para o trabalho. Diante dessa situação, esta Corte espousa entendimento de que a multa pela não contratação de trabalhador portador de necessidades especiais ou de reabilitado somente não incidirá se houver comprovação robusta de que a empresa se propôs a cumprir a obrigação legal descrita no art. 93 da Lei nº 8.213/91, mas não logrou êxito. (BRASIL, TST, 2015)

Dentre as várias mudanças sociais necessárias, há que se estimular a alteração de consciência de acolhimento aos diferentes, promovendo radical mudança de cultura.

Goldschmidt e Palma (2011, p. 251) destacam que “o mercado de trabalho deve adaptar-se às necessidades do trabalhador deficiente físico, considerando-se o que já fora dito sobre a vida humana se sobrepor aos objetivos do mercado de capital e do lucro.”

---

<sup>3</sup> É interessante mencionar que na redação original do projeto que resultou na Lei 13.146/2015 - o Estatuto da Pessoa Com Deficiência – havia a proposta de alterar o artigo 93 da Lei 8.213/1991, acrescentando neste diploma a exigência do cumprimento de cota de 1(um) trabalhador, com deficiência ou reabilitado, para empresas cujo quadro tivesse de 50 a 99 empregados. Tal redação não foi mantida, tendo sido apresentadas as seguintes razões do veto: “Apesar do mérito da proposta, a medida poderia gerar impacto relevante no setor produtivo, especialmente para empresas de mão-de-obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas que podem inviabilizar empreendimentos de ampla relevância social.” (Mensagem n. 246, de 06 de julho de 2015, disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-246.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-246.htm), Acesso em 29 de março de 2018).



Analisando como a questão se desenvolve especificamente dentro do serviço público, encontramos no artigo 37, VIII, da Constituição, o núcleo normativo principal da reserva percentual de cargos e empregos públicos para servidores com deficiência, cuja redação diz que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”

Numa leitura atenta, conclui-se que o texto em comento aponta para a construção, no âmbito público, de solução semelhante àquela contida no art. 93 da Lei 8.213/91, ou seja, dever-se-ia criar um mecanismo que garanta efetivamente a reserva de vagas nos quadros funcionais para serem ocupadas por pessoas com deficiência. Mas o legislador ordinário trilhou outro caminho, que vem sendo objeto de intensos debates.

Na esfera federal, por exemplo, tratou-se da questão de modo claramente diverso da *mens legislatoris* constitucional disposta no artigo 37, VIII. O artigo 5º, § 2º da Lei 8.112/1990 trouxe o seguinte comando: “às pessoas com deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.” O Decreto 3.298/1999, fixou um patamar mínimo de cinco por cento para a oferta de tal reserva ofertadas no certame (artigo 37, § 1º), também fazendo referência à reserva de vagas em oferta nos concursos e não dentro do quadro de pessoal das entidades. Mesmo procedimento é seguido nos Estados e municípios, já que nesse caso a legislação federal é utilizada como parâmetro, nas demais esferas, no tocante à oferta de vagas para pessoas com deficiência exclusivamente por meio da reserva de vagas ofertadas em concursos.

Nesse caso, o legislador ordinário deveria ter mantido coerência com a regra constitucional e lançado mão de sistemática semelhante à do art. 93 Lei 8.213/1999, salvaguardando quantidade mínima de vagas para as cotas em estudo. Um dos principais problemas nesse procedimento reside no fato de que as entidades públicas vêm promovendo concursos com número cada vez menor de vagas, sendo comum o amplamente conhecido “cadastro de reserva”, que quase sempre resulta na não admissão de pessoas com deficiência em razão do não atingimento ao percentual máximo estabelecido em lei. É como indica a doutrina especializada no tema, que entende que

[...] a ação afirmativa estabelecida pela Constituição não foi integralmente implementada pela lei. A Constituição determina que será reservado percentual dos cargos e empregos públicos às pessoas com deficiência, ao passo que a lei (e o decreto que a regulamenta) reserva apenas um percentual

das vagas em disputa em cada concurso público. (ARAÚJO; MAIA, 2016, p. 140)

Fato é que tanto na iniciativa privada quanto no funcionalismo público, além dos empecilhos de ordem legislativa, não se tem visto uma implementação exitosa de políticas públicas que possam modificar essa quase que institucionalização da exclusão trabalhista em nosso país.

## **5 PESSOA COM DEFICIÊNCIA E TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

Como já anotado, a Constituição de 1988 deu amplo reconhecimento aos direitos trabalhistas, destacando o seu valor social (art. 1º, IV) e seu *status* de direito fundamental (art. 6º), além de realizar amplo e explícito detalhamento dos seus mais variados aspectos (art. 7º.) Seguindo essa linha, a valorização do trabalho humano foi localizada dentro do cenário jurídico-econômico atual como uma garantia a ser permanentemente protegido face a realização dos princípios gerais perquiridos pelas empresas e demais organizações que contratem atividade remunerada, inclusive no tocante à automação dos processos de trabalho, como bem ficou definido nos artigos 6º, XXVII<sup>4</sup> e 170, *caput*,<sup>5</sup> da Constituição de 1988.

A proteção dos direitos do trabalhador passou a ocupar nítido espaço privilegiado na nova ordem econômica constitucionalizada, com previsão expressa sobre o já antigo anseio popular pela priorização dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador frente aos objetivos mercadológicos, conquanto se deva reconhecer que essa questão ainda encerra um desafio a ser continuamente enfrentado, sobretudo no âmbito mundial.

Essa nova abordagem constitucional dos direitos trabalhistas se coaduna perfeitamente com a implantação de uma República alicerçada na concepção do Estado Democrático de Direito estabelecido no artigo 1º da Constituição, o qual

[...] se funda no princípio da soberania popular, que ‘impõe a participação efetiva e operante do povo na coisa pública, participação que não se exaure, como veremos, na simples formação das instituições representativas, que constituem um estágio da evolução do Estado Democrático, mas não o seu completo desenvolvimento. (CROSA, 1946, p. 25 apud SILVA, 2011, p. 117).

---

<sup>4</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

<sup>5</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

José Afonso da Silva ainda acrescenta, de forma mais minudente, que

“o ‘democrático’ qualifica o Estado, o que irradia os valores da democracia sobre todos os elementos constitutivos do Estado e, pois, também sobre a ordem jurídica. O Direito, então, imantado por esses valores, se enriquece do sentir popular e terá que ajustar-se ao interesse coletivo.” (SILVA, 2011, p. 119)

É relevante frisar, ainda, que o regime democrático só existe, de fato, em condições nas quais se exerça o direito à igualdade em todos os aspectos, mormente no contexto ora analisada.

O princípio da isonomia, apresentado no preâmbulo da Constituição como uma das bases do ordenamento pátrio brasileiro, também surge no artigo 5º, *caput*, do Texto Fundamental, onde se anotam os direitos e deveres individuais e coletivos. Sua aplicação terá lugar sempre que for necessário levar equilíbrio a uma situação injusta de desigualdade, legitimando-se a ruptura da desigualdade formal para propiciar uma igualdade material.

Luiz Alberto David Araújo, em tese de doutoramento sobre os direitos constitucionais da pessoa com deficiência, assevera que

A igualdade, desta forma, deve ser a regra mestra de aplicação de todo o entendimento do direito à inclusão das pessoas com deficiência. A igualdade formal deve ser quebrada diante de situações que, logicamente, autorizam tal ruptura. Assim, é razoável entender-se que a pessoa com deficiência tem, pela sua própria condição, direito à quebra da igualdade, em situações das quais participe com pessoas sem deficiência. (ARAÚJO, 2011, p. 49)

Nesse diapasão, aos focalizarmos a ideia do acesso a um trabalho digno para os grupos vulneráveis sob o viés democrático, devemos nos perguntar: Por que, até o momento, ainda há tanta resistência para essa inclusão? Objetivos como a melhoria da eficiência, da pontualidade, das características de um bom atendimento ao cliente, dentre outros, devem ser acrescidos do escopo de construir um ambiente laboral que seja mais solidário, já que

“[...] se todos estamos em comunidade e nos vemos como membros de uma comunidade de princípios, profundamente divididos quanto aos projetos individuais de felicidade, mas unidos quanto a um projeto coletivo comum, qual seja, tentar tornar essa comunidade a melhor que ela pode ser, de modo a nos orgulharmos de fazer parte dessa comunidade, porque ela, inclusive, nos respeita, então temos que ser responsáveis uns pelos outros, devendo fiscalizar as ações estatais e as ações dos nossos parceiros de empreendimento comum.” (OMMATI, 2018, p. 14)

Importa sobremaneira fixar também como meta de gestão empresarial a implementação de uma inclusão mais efetiva associada à consideração dos interesses do mercado e das empresas, pois desse modo se confirma o efetivo respeito à pessoa. Disso decorre que o direito ao trabalho pressupõe necessariamente o direito ao trabalho digno, cujo significado atual está intrinsecamente relacionado à questão econômica, que por sua vez está atrelada também à produtividade enquanto valor social relevante.

É com esse espírito que o artigo 37 da lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) ressalta a relevância da colocação competitiva dessas pessoas, em igualdade de oportunidades com os demais, mediante o implemento de recursos de acessibilidade, tecnologia assistiva e a adaptação adequada do ambiente de trabalho. Além disso, o Estatuto dá devido destaque, no artigo 14, à habilitação e à reabilitação dessas pessoas como forma de poderem desenvolver suas potencialidades e, por conseguinte, conquistar sua autonomia. (BRASIL, 2015)

Por isso, apesar de algo importante, pouco adianta tão somente a criação da leis protetivas para que consigamos construir um maior respeito à igualdade de tratamento nesse campo, pois já é amplamente sabido que

Existe uma política pública com a finalidade de ‘pão e circo’ em que é inserida uma parte dos ditos excluídos formais, de forma completamente ineficiente ao teor da real dignidade humana (exemplos como bolsa-escola, casas populares, etc.) em que na verdade estariam estes apenas sub-incluídos à sociedade como forma de garantia dos índices oficiais. Enquanto os novos excluídos são polarizados a uma maior marginalização, segregação, crescendo de forma desenfreada as reais desigualdades sociais [...]. (MARTA, 2010, p. 81)

De qualquer modo, deve ser vista com reservas a ideia da inclusão pela simples inclusão, pois somente haverá justiça igualitária se o trabalho puder ser realizado de forma digna. Sobretudo, devem ser combatidas rigorosamente atitudes desumanas semelhantes à retratada no processo n. TST RR - 204940-72.2004.5.02.0464, em que a empresa Volkswagen do Brasil foi condenado a indenizar por danos morais um empregado por tê-lo colocado, junto com outros trabalhadores, em uma sala fechada e envidraçada e sem atribuir-lhe nenhuma tarefa, apenas fazendo-o permanecer naquele local com o objetivo de cumprir a cota legal para pessoas com deficiência. (BRASIL, 2016).

É preciso reconhecer e combater a dura realidade de que, “por muito tempo e ainda hoje, numa sociedade capitalista, quem não tem força de trabalho está excluído porque não entra na lógica do mercado no que se refere à produtividade.” (MONTEIRO DE CASTRO; AMARAL; BORGES, 2017, p. 1442)

Contudo, em confronto com essa lógica da exclusão, infelizmente ainda presente em muitas organizações, devemos sempre destacar que

A legislação nacional em vigor reconhece que, no exercício da atividade empresarial, há interesses internos e externos que devem ser respeitados, não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, mas também os interesses da ‘comunidade’ em que ela atua. (LEMOS JÚNIOR, 2008, p. 154)

Ademais, não há como negar que o preconceito acaba criando o estereótipo de “que toda pessoa com deficiência é incapaz, o que não corresponde à realidade, pois tal visão limita as múltiplas habilidades humanas que independem de um único sentido.” (MONTEIRO DE CASTRO; AMARAL; BORGES, 2017, p. 1442)

Por outro lado, deve-se reconhecer que no enfrentamento desse desafio

O indivíduo também tem responsabilidade na construção de sua dignidade. Isso porque se as decisões de um indivíduo dependem de forças externas, se ele é instrumento da vontade dos outros, se é um mero objeto movido por causas alheias que o forçam a atuar, se a natureza e os outros homens decidem por ele, então noções morais tão elementares como dever, responsabilidade, reprovabilidade, mérito, culpa, compromisso, etc., que são as noções chave da linguagem moral, perdem seu significado. (SOARES; LOCCHI, 2016, p. 35)

As pessoas com deficiência, assim como quaisquer integrantes dos grupos vulneráveis, têm o direito e ao mesmo tempo o dever de galgarem sua efetiva participação na engrenagem produtiva da sociedade, seja nas empresas privadas ou no setor público, de tal maneira que suas habilidades sejam demonstradas e justamente valorizadas. Do mesmo modo, a sociedade civil e os gestores públicos podem e devem atuar de forma mais planejada e estrategicamente democrática, ressaltando as potencialidades do trabalhador com deficiência, estimulando o seu aperfeiçoamento profissional permanente e envidando esforços para a promoção de políticas públicas de inclusão capazes de eliminar eficazmente as barreiras ainda existentes.

## **6 CONCLUSÃO**

A efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige o estabelecimento de condições dignas, que se realizam não só com a garantia de uma remuneração justa e adequadas adaptações no meio ambiente de trabalho, como também por meio de uma inserção que perscrute o melhor aproveitamento possível das habilidades desses indivíduos.

Como já referido, a lei 8.213/1991 materializou a ação afirmativa da previsão de cotas mínimas para os segurados do Regime Geral de Previdência Social, que representam a maioria dos trabalhadores no país. Já no âmbito público, a reserva de cargos e empregos constitucionalmente garantida é hoje realizada, via de regra, mediante o resguardo de percentual de vagas oferecidas por meio dos concursos. Em ambos os casos, verificamos que no Brasil apenas a previsão da obrigação legal não tem gerado os efeitos esperados, já que, como se demonstrou, em média um em cada cinco brasileiros tem alguma deficiência importante. Além disso, como também já apontado, dentre as pessoas com deficiência apenas 1 % estão formalmente empregadas.

Para além da questão quantitativa, há que se mudar o modo como vêm sendo implementadas as admissões desses cidadãos, inclusive com a proposição de alterações legislativas mais coerentes com a realidade do mercado. Isso deve ser feito sempre tendo em vista o fato de que a oportunidade de trabalho só é realmente uma oportunidade benéfica se estiver sendo ofertada dignamente, o que também pressupõe que tais atividades estejam sendo executadas dentro de uma sistemática produtiva.

Nesse sentido, o artigo 37 do Estatuto da Pessoa com Deficiência é certo ao ressaltar a importância de se realizar uma colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em que sejam atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

As maiores expectativas para solucionarmos esse problema apontam para uma necessária mudança de postura de três agentes importantes nesse processo.

Em primeiro lugar, cabe aos gestores - privados e públicos - investirem, de todas as maneiras possíveis, em ações que propiciem a inclusão da pessoa com deficiência, não apenas em razão de uma necessidade de postura mais humana e solidária, mas também - e principalmente - levando em conta suas capacidades, habilidades e variadas formas pelas quais poderão contribuir positivamente para o atingimento das metas organizacionais. Importante lembrar que, nesse ponto, as políticas educacionais relacionadas à inclusão têm papel fundamental, vez que por meio delas pode-se atuar, ao mesmo tempo, na conscientização correta acerca do tratamento igualitário e na adequada capacitação dessas pessoas.

A sociedade civil como um todo também deve se engajar mais nessa empreitada e exigir a criação e implementação de políticas públicas amplas em torno da valorização das diferenças, sobretudo enquanto potencialidades criativas. Nesse âmbito, importante frisar a relevância da atuação cada vez mais incisiva do Ministério Público com respeito às adaptações

físicas que devem ser feita pelas empresas e, principalmente, pelas entidades públicas, objetivando propiciar a devida acessibilidade aos diversos locais de trabalho.

Por fim, a coletividade excluída, representada não só por aqueles que têm alguma deficiência, como também por todos os que fazem parte de algum grupo vulnerável, devem se empenhar diuturnamente na construção da sua própria dignidade, valorizando-se e reivindicando sua participação enquanto atores importantes nos mecanismos produtivos da sociedade contemporânea.

## REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo – Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 5.ed. São Paulo – SP: Editora Saraiva, 2015.

BRASIL. Brasília. Presidência da República. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil*, de 16 de Julho de 1934. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 26jan2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de Setembro de 1946*. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm) 1/50  
Acesso em: 26jan2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Emenda Constitucional n. 1, de 1969*, Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Disponível em:  
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1960-1969/emendaconstitucional-1-17-outubro-1969-364989-republicacao-28547-pl.html>. Acesso em: 26jan2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 05 de outubro de 1988. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm), Acesso em 22mar2018..

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991* –. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L8213cons.htm) Acesso em 22mar2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Decreto 6.949, de 25/08/2009*. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em 22mar2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Decreto n. 129, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção n. 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em:  
[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm). Acesso em 30jan2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999* – Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em 22mar2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Lei 13.146, de 06/07/2015*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm). Acesso em 22mar2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Presidência da República. *Lei n.º 8.112 de 11 de dezembro de 1990* – Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm). Acesso em 22mar2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Supremo Tribunal Federal. *Habeas Corpus nº 70.389*. Relator: Celso de Mello. Brasília - DF. Publicação em 10/08/2001. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1564698>. Acesso em 17fev2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. AIRR – 1036-62.2013.5.10.0022*. Julgamento 18/11/2015. Publicação 20/11/2015. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. 8ª turma. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em 21mar2018.

\_\_\_\_\_. Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. TST 204940-72.2004.5.02.0464*. Julgamento 11/10/2016. Publicação 21/10/2016. Relator Douglas Alencar Rodrigues. 7ª turma. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/resultados/#resumo>. Acesso em 21mar2018.

COTRIM, Gilberto. *História Global – Brasil e Geral*, Volume único, Editora Saraiva, São Paulo – SP. 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo e PALMA, Darléa Carine. *O direito fundamental do deficiente físico ao trabalho digno e sua inclusão no mercado de trabalho*. Anais do Seminário Nacional de Dimensões Materiais e Eficaciais dos Direitos Fundamentais – DESCONTINUADO. 17 a 19/08/2011, Chapecó (SC) Disponível em <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/seminarionacionaldedimensoes/article/view/911/0>>.

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. – Reserva de cargos e empregos públicos – Administração pública direta e indireta*, 3. ed. Goiânia – GO: Editora da UCG, 2016. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/pessoas-com-deficiencia-e-o-direito-ao-concurso-publico-novo>. Acesso em 06nov2017.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Sales. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. 1. ed. Rio de Janeiro-RJ: Objetiva, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Rio de Janeiro: *Boletim estatístico - censo 2010*. Disponível em: <[biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 24mar2018.



ITÁLIA. Senado della Repubblica. *Constituição da República Italiana de 22 de dezembro de 1947*. Edição em língua portuguesa. Disponível em: <[https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg17/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST\\_PORTOGHESE.pdf](https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg17/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_PORTOGHESE.pdf)>. Acesso em: 24mar2018.

LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & Função Social*. Edição única. Curitiba – PR: Juruá Editora. 2008.

MARTA, Tais Nader. *Exclusão social x vida digna: Direito ao trabalho das pessoas com deficiência, uma questão de princípios*. Argumenta Journal Law, Jacarezinho - PR, n. 12, p. 75-98, fev. 2013. ISSN 2317-3882. Disponível em: <<https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/160>>. Acesso em: 03mar2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 19. ed. São Paulo-SP: Editora Atlas S.A, 2004.

MONTEIRO DE CASTRO, Bianca Gomes da Silva Muylaert; AMARAL, Shirlena Campos de Souza; BORGES, Luís Felipe Câmara. *A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: perspectivas sobre a exclusão produtiva*. Revista on line de Política e Gestão Educacional, [S.l.], p. 1433-1447, nov. 2017. ISSN 1519-9029. Disponível em: <<https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/10175>>. Acesso em: 03mar2018.

OMMATI, José Emílio Medauar. *Uma teoria dos direitos fundamentais*, 5. ed. Rio de Janeiro – RJ: Lumen Juris, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Aprovada pela Resolução n.217, durante a assembleia-Geral da ONU, em Paris, França, em 10/12/1948. Disponível em: <[www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf](http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf)>. Acesso em 22jan2018.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. *Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa – 2013*. Disponível em: [http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa\\_2013.pdf](http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf). Acesso em: 21/03/2018.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*, 34. ed. São Paulo-SP: Malheiros Editores Ltda., 2011.

SOARES, Josemar Sidinei; LOCCHI, Maria Chiara. *O papel do indivíduo na construção da dignidade da pessoa humana*. Revista Brasileira de Direitos. V. 12, n.1, jan.-jun.2016. pp. 31 a 41. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/1118>. Acesso em: 15jan2018.