

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

ANDRINE OLIVEIRA NUNES

EUDES VITOR BEZERRA

VANESSA ROCHA FERREIRA

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 - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

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

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Andrine Oliveira Nunes; Eudes Vítor Bezerra; Vanessa Rocha Ferreira. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-853-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

O conjunto de pesquisas que são apresentadas neste livro faz parte do Grupo de Trabalho de “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, ocorrido no âmbito do XXX Encontro Nacional do CONPEDI, realizado entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 em Fortaleza/CE, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito – CONPEDI e que teve como temática central “Acesso à Justiça, Soluções de Litígios e Desenvolvimento”.

Os trabalhos expostos e debatidos abordaram de forma geral distintas temáticas atinentes DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, relacionadas aos principais desafios que permeiam a relações laborais passando pelo meio ambiente do trabalho.

Marília Claudia Martins Vieira e Couto, Esther Sanches Pitaluga e Paulo Campanha Santana, com o trabalho “O USO DA GEOLOCALIZAÇÃO COMO MEIO DE PROVA PARA VERIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST E DO TRT 18” discorre sobre o uso da geolocalização como meio de prova no que tange a jornada de trabalho, trazendo à baila jurisprudência do TST e do TRT 18º, demonstrando a real evolução do direito do trabalho.

Lanna Maria Peixoto de Sousa, na sua pesquisa “DIREITO COMPARADO DO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DO BRASIL E ESTADOS UNIDOS”, lança luz sobre a organização sindical em uma perspectiva comparativa entre o direito brasileiro e norte-americano, tendo como principal foco realizar um substrato do papel dos sindicatos em ambos os países, no segundo artigo, falou sobre “O SINDICALISMO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL”, tendo como problemática o estudo das trabalhadoras domésticas.

Teresa Cristina Alves de Oliveira Viana e Conceição de Maria Abreu Queiroz, apresentaram o artigo intitulado “ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991”, que traz à discussão questões inerentes ao estatuto das pessoas com deficiência, bem como às adaptações, não-discriminação e ainda o sistema de cotas.

Ruan Patrick Teixeira da Costa, no trabalho “MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A AUSÊNCIA DE NORMATIZAÇÃO ESPECÍFICA PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS”, analisa a situação atual dos que laboram por meio de plataformas digitais, em especial motoristas de aplicativos de empresas uber, 99 pop e ifood.

Yann Diego Souza Timotheo de Almeida, trouxe à baila o trabalho intitulado MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, SAÚDE MENTAL E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: A SAÚDE DO TRABALHADOR COMO DIREITO HUMANO” abordando a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho pautada no princípio da dignidade humana enquanto vetor de proteção aos direitos humanos em todos os âmbitos, inclusive no que tange à proteção da saúde psíquica nos espaços de trabalho.

O texto de Ariolino Neres Sousa Junior, trouxe a temática da “MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM FACE DO ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: AVANÇOS OU RETROCESSOS?” aduz sobre o vigente cenário laboral das pessoas com deficiência com base na proteção legal do Estatuto das Pessoas com Deficiência e suas implicações jurídicas, ao mesmo tempo discutindo os dispositivos legais que foram criados ou revogados em prol da acessibilidade ao mercado de trabalho.

Marília Meorim Ferreira de Lucca e Castro, com o trabalho “O ETARISMO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO AO TRABALHO DAS MULHERES”, discute a questão do envelhecimento da população devido à queda das taxas de natalidade e aumento da expectativa de vida e os impactos nas relações de trabalho.

Versalhes Enos Nunes Ferreira, Vanessa Rocha Ferreira e José Claudio Monteiro de Brito Filho se debruçaram sobre a “INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O TRABALHO HUMANO: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO”, e apresentam no presente trabalho o modo como o mundo do trabalho vem sendo alterado em decorrência das inovações com o uso da inteligência artificial, ao ponto de tornar algumas tarefas humanas desnecessárias, na medida em que a automação de processos e a robótica passam a assumir as atividades, realizando-a com mais velocidade, eficácia e a um custo zero, gerando, com isso, riquezas sem precedentes.

Gilmar Bruno Ribeiro de Carvalho, Raimundo Barbosa de Matos Neto e Alexandre Helvécio Alcobaça da Silveira elucidaram sobre “O PRIMADO DO TRABALHO E O OBJETIVO

CONSTITUCIONAL DA ERRADICAÇÃO DA POBREZA: COMPATIBILIDADES COM A AGENDA 2030”, oportunidade na qual falaram sobre como os preceitos constitucionais devem ser observados para viabilizar a erradicação da pobreza.

Arthur Bastos do Nascimento e Cristina Aguiar Ferreira da Silva têm como pesquisa a “OFENSA ESTRUTURAL AO DIREITO À DESCONEXÃO DO PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA PARTICULAR NO BRASIL: UM OLHAR ALÉM DA SALA DE AULA”, onde descrevem as principais dificuldades e dores dos educadores na educação básica.

Ana Carolina Nogueira Santos Cruz no artigo intitulado “OS IMPACTOS DA PANDEMIA NO BRASIL: OS REFLEXOS DAS MEDIDAS RESTRITIVAS IMPOSTAS PELO PODER PÚBLICO NO ÂMBITO TRABALHISTA”, no qual aduz sobre as consequências das restrições impostas pelo Poder Público durante a pandemia no âmbito trabalhista.

Maria Soledade Soares Cruzes no artigo “RACIONALIDADE NEOLIBERAL NA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COM QUITAÇÃO PLENA: ESTUDO DE CASOS JULGADOS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, faz estudo de casos julgados pelo TSE, nos quais ocorreu homologação de acordos extrajudiciais com quitação plena.

Flávio Bento e Marcia Hiromi Cavalcanti com o trabalho “REFORMA DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA: ENTRE AS PROMESSAS E AS REAIS REPERCUSSÕES” apurou a realidade de opiniões repetidamente negativas sobre a Lei n. 13.467, seja pelas “falsas” motivações da reforma, seja pelo seu conteúdo.

Isabela da Silva e Maria Hemília Fonseca, no artigo “TRABALHADORES SOB DEMANDA EM PLATAFORMAS DIGITAIS: ENTRE A AUTONOMIA E A PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS” na qual analisam a fronteira entre a autonomia e a precarização de direitos dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais, a partir da figura do Microempreendedor Individual.

Ana Virgínia Porto de Freitas, Milena Kevely de Castro Oliveira e Guilherme de Freitas Rodrigues trouxeram a pesquisa “TRABALHO COORDENADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: POR UM REDIMENSIONAMENTO DO CONCEITO DE (PARA) SUBORDINAÇÃO” onde trabalham sobre o redimensionamento do conceito jurídico de subordinação, em decorrência de novos modelos de trabalho surgidos a partir da reestruturação produtiva, abordando-se a necessária adaptação do Direito do Trabalho às emergentes realidades sociais.

Priscilla Maria Santana Macedo Vasques e Isaac Rodrigues Cunha no artigo “TRABALHO, LIBERDADE E DIGNIDADE DOS ESCRAVIZADOS MODERNOS: DA RELEVÂNCIA CRIMINAL À TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DAS VÍTIMAS DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO” examinam a escravidão contemporânea a partir da perspectiva do direito penal e trabalhista, analisando dados sobre o trabalho escravo no Brasil e como tem se dado o enfrentamento da matéria.

Francilei Maria Contente Pinheiro no texto intitulado “TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO: UMA ANÁLISE DA VULNERABILIDADE ECONÔMICA E DA DESIGUALDADE SOCIAL NA EXPLORAÇÃO” faz uma análise da mudança de paradigma no tratamento do tráfico de pessoas a partir do Protocolo de Palermo (2000), que incluiu no atual conceito de tráfico de pessoas à submissão de outrem ao trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou à remoção de órgãos, bem como, da alteração do Código Penal Brasileiro que por meio do artigo 149-A, incluiu as novas condutas.

Eudes Vitor Bezerra e Claudia Maria da Silva Bezerra, apresentaram o artigo intitulado “A TECNOLOGIA E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS: UBER E OS NOVOS PARADIGMAS NA ESTRUTURA LABORATIVA”, trazendo à tona a importância das transformações laborais na atualidade, bem como o debate sobre as relações de trabalho advindas do uso dos aplicativos, em especial da UBER.

Considerando todas essas relevantes temáticas, não pode ser outro senão o sentimento de satisfação que nós coordenadores temos ao apresentar a presente obra. É necessário, igualmente, agradecer aos pesquisadores que estiveram envolvidos tanto na confecção dos artigos quanto nos excelentes debates proporcionados neste Grupo de Trabalho. Por fim, fica o reconhecimento ao CONPEDI pela organização e realização de mais um relevante evento internacional.

A expectativa é de que esta obra possa contribuir com a compreensão dos problemas do cenário contemporâneo, com a esperança de que as leituras dessas pesquisas ajudem na reflexão do atual caminhar do DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I.

Adriene Oliveira Nunes

Eudes Vitor Bezerra

Vanessa Rocha Ferreira

ESTATUTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DIREITO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS, PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO E O SISTEMA DE COTAS DA LEI 8.213/1991.

STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES: FUNDAMENTAL RIGHT TO REASONABLE ACCOMMODATIONS, PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION AND THE QUOTA SYSTEM OF LAW 8.213/1991.

**Teresa Cristina Alves De Oliveira Viana ¹
Monica Fontenelle Carneiro ²
Conceição de Maria Abreu Queiroz ³**

Resumo

Os direitos fundamentais têm aplicação imediata e neles se inclui o direito a um ambiente de trabalho hígido e seguro. Sob esse aspecto, a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito laboral perpassa pela adoção de adaptações razoáveis, pela observância do princípio da não-discriminação e pelo estímulo de ações afirmativas com a previsão de cotas estabelecida na Lei nº 8213/1991. O conceito de deficiência tem passado por evolução, afastando-se a ideia de incapacidade para consideração da diversidade enquanto característica humana. O presente ensaio tem como objetivo analisar o conceito de adaptação razoável e suas implicações no ambiente de trabalho, examinar o princípio da não-discriminação previsto em âmbito internacional e no direito doméstico e propõe-se a refletir sobre o sistema de cotas previsto na Lei de Benefícios Previdenciários, ou seja, algumas medidas para proporcionar um ambiente o inclusivo com viabilização de trabalho decente a todos à luz do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030. Sob o aspecto metodológico, este ensaio pauta-se essencialmente na pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, Adaptações razoáveis, Princípio da não-discriminação, Sistema de cotas, Agenda 2030

Abstract/Resumen/Résumé

Fundamental rights are immediately applicable and include the right to a healthy and safe work environment. In this regard, the inclusion of people with disabilities in the workplace involves the adoption of reasonable accommodations, the observance of the principle of non-

¹ Mestranda em Direito e Instituições do Sistema de Justiça da Universidade Federal do Maranhão - PPGDIR /UFMA. Analista Judiciário do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão. E-mail: tcaoviana@gmail.com

² Docente do Departamento de Letras da UFMA. Doutorado e Mestrado em Linguística pela UFCE. Participa dos Programa de Pós-Graduação em Direito e em Letras da UFMA.

³ Mestranda em Direito e Instituições do Sistema de Justiça da Universidade Federal do Maranhão - PPGDIR /UFMA. Advogada. E-mail: conceicaoq@yahoo.com.br

discrimination and the encouragement of affirmative actions with the prediction of quotas established in Law n° 8213/1991. The concept of disability has undergone evolution, moving away from the idea of incapacity towards considering diversity as a human characteristic. The present essay intends to analyze the concept of reasonable accommodation and its implications in the work environment, examine the principle of non-discrimination foreseen in the international scope and in the domestic law and proposes to reflect on the quota system foreseen in the Law of Social Security Benefits, that is, some measures to provide an inclusive environment with the feasibility of decent work for all in the light of Sustainable Development Goal No. 8 of the 2030 Agenda. Under the methodological aspect, this essay is based essentially on bibliographical research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Fundamental rights, Reasonable adaptations, Principle of non-discrimination, Quota system, Agenda 2030

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, proclamada após as duas grandes guerras mundiais, todos somos iguais em dignidade e direitos (DUDH, art. 1º). Também a Carta de Organização dos Estados Americanos prevê a igualdade de oportunidades e distribuição equitativa da riqueza e renda (art. 34), havendo o reconhecimento internacional para acolhimento das diferenças com a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência de 2007 e seu Protocolo Facultativo, normas de direitos humanos que ingressaram no nosso ordenamento com *status* de emenda constitucional (CRFB, art. 5º, § 3º). Nesse compasso, a ideia de cidadania e de dignidade da pessoa humana (CRFB, art. 1º, III) perpassa pelo reconhecimento e efetivação de direitos fundamentais, que inclui o estabelecimento de igualdade de oportunidades, mormente no mercado de trabalho, de forma ampla a todos. Assim, a inclusão social das pessoas com deficiência na seara laboral é um imperativo que se destina a todos os setores da sociedade. Para cumprimento de tal desiderato, além de se combater a discriminação estrutural, elencada nas Convenções 100 e 111, da OIT, deve-se balizar a atuação dos órgãos e entidades privadas nas disposições da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

O presente trabalho propõe-se a lançar reflexões sobre três aspectos que envolvem os direitos das pessoas com deficiência positivados na Lei nº 13146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Em um primeiro momento, abordaremos o princípio fundamental às adaptações razoáveis e a necessidade de sua concretização, restando esclarecido que o Brasil assumiu obrigações, nesse sentido, perante a sociedade internacional. Em seguida, trataremos sobre o princípio da não-discriminação, o qual também inclui a recusa das adaptações razoáveis e, por fim, apontaremos o sistema de cotas disposto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991.

A efetivação dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência exige uma mudança cultural da sociedade, da Administração Pública e das empresas para que seja alcançado o valor igualdade, no seu espectro material. Nesse contexto, exige-se a ampliação da capacidade de aceitação e de integração de tais pessoas, especialmente no ambiente de trabalho; isso porque o trabalho é capaz de fazer o indivíduo obter a sua subsistência e de sua família, além de sentir-se útil nas organizações e perante seus semelhantes, como expressão da solidariedade como terceira dimensão dos direitos humanos.

O primeiro passo para essa mudança de paradigma é considerar a pessoa com deficiência não do ponto de vista de suas “limitações” ou “incapacidades” (auditiva, visual, motora e intelectual/cognitiva/mental), mas entender tal pessoa com deficiência no aspecto da

diversidade humana e de aceitá-la como o ser humano que é. Sob esse aspecto, revela-se fundamental o elemento (re)educação, de modo que a pessoa com deficiência deva ser vista com naturalidade, pois as diferenças precisam ser aceitas e superadas com acolhida de todos para efetiva inclusão social.

Outro ponto relevante a ser destacado impõe a necessidade de adaptação, de adequação do ambiente do trabalho à pessoa com deficiência e não a sujeição dessa às exigências do mercado. Nessa medida, será abordado o princípio fundamental às adaptações razoáveis, positivado no Estatuto da Pessoa com Deficiência, mas ainda de pouco conhecimento no meio social.

Objetiva-se, com o presente ensaio, lançar reflexões sobre os direitos fundamentais das pessoas com deficiência na seara laboral, mormente no que atine aos princípios fundamentais das adaptações razoáveis e da não-discriminação, bem como da ação afirmativa do sistema de cotas. Para elaboração deste trabalho, adotou-se o método dedutivo de pesquisa.

2 O PRINCÍPIO FUNDAMENTAL ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS

O Estatuto das Pessoas com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) tem por finalidade promover a inclusão e conferir cidadania das pessoas com deficiência, proporcionando o exercício de direitos e liberdades fundamentais como expressão do valor igualdade (CRFB, art. 5º), no seu aspecto material.

Os direitos fundamentais constituem os direitos essenciais de cada ser humano, catalogados sobre dimensões que foram se desenvolvendo ao longo do tempo. Sob esse aspecto, os direitos fundamentais partiram dos valores expressos na Revolução Francesa – liberdade, igualdade e fraternidade, elencando-se daí a primeira, segunda e terceira dimensões. Posteriormente foram desenvolvidas a quarta e quinta dimensões.

A primeira dimensão de direitos fundamentais engloba as liberdades públicas e os direitos políticos, ou seja, são os direitos civis que traduzem o valor liberdade, cujo titular é o indivíduo e são oponíveis ao Estado, porque denotam o direito de resistência.

Vários documentos históricos marcam os direitos de primeira dimensão como a Magna Carta de 1215 e o *Bill of Rights* de 1688.

Os direitos de segunda dimensão, por sua vez, expressam o valor igualdade e surgiram no contexto da Revolução Industrial para evidenciar os direitos sociais, culturais e econômicos e dos direitos de 4ª e 5ª dimensões referem-se, respectivamente, à engenharia genética/globalização política e direito à paz com axioma de democracia participativa.

Os direitos das pessoas com deficiência constituem expressão dos direitos humanos de terceira dimensão - solidariedade, marcada pela acessibilidade das minorias ao efetivo gozo de direitos fundamentais até então conquistados, em especial à máxima inclusão social (COLNAGO, 2013).

Segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência e os instrumentos internacionais antes citados, o conceito de deficiência está em evolução. Nesse sentido, deficiência não implica incapacidade e não se restringe ao aspecto médico, uma vez que incorpora também o aspecto social. Isso porque, além dos entraves físicos, atitudinais, arquitetônicos, nos transportes e nas comunicações/informações, há a recusa da adaptação razoável (Lei 13.146/2015, art. 3º, VI). Nos termos do aludido princípio, devem ser feitos ajustes e modificações que não impliquem ônus desproporcional em cada caso, para assegurar às pessoas com deficiência, igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em prol dos direitos humanos e liberdades fundamentais, garantindo-se a sua inserção digna no ambiente de trabalho.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque em 30 de março de 2007, a primeira a passar pelo crivo do art. 5º, § 3º da Constituição da República, reconheceu que a deficiência não decorre da incapacidade física ou mental, mas da interação dessas características de saúde com fatores contextuais (barreiras atitudinais e ambientais) que obstam a plena e efetiva participação do indivíduo na sociedade, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BERWANGER, SANTOS, 2019).

Sob essa perspectiva, não é suficiente oferecer vagas a pessoas com deficiências, se a função não é adaptada ao exercício da atividade, isto é, os ajustes são essenciais, sob pena da recusa em adaptação razoável se convolar em entrave à inclusão.

Em outros termos, as empresas devem promover modificações no ambiente de trabalho para acolher as pessoas com deficiências, desde que tais alterações não acarretem ônus desproporcional e indevido, o que somente pode ser aferido nas particularidades do caso concreto.

Outra questão que exige reflexão e debate, muitas vezes utilizado como justificativa para não contratação de pessoas com deficiência, diz respeito à ausência de qualificação.

No entanto, a empresa deve cumprir sua função social, enquanto vertente da função social da propriedade (CRFB, art. 170, III) no aspecto da ordem econômica e financeira, porque está intimamente relacionada também à busca do pleno emprego, a qual inclui as pessoas com deficiência e tem por escopo um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil,

qual seja, “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (CRFB, art. 3º, IV).

Nesse mote, devem as empresas promover a qualificação das pessoas com deficiência, nas suas instalações ou por meio de serviços nacionais de aprendizagem, preparando-as para a satisfação de suas necessidades em um ambiente inclusivo, no qual tal pessoa com deficiência possa exercer suas atividades laborais e tenha plena oportunidade de crescimento com desenvolvimento de todas as suas potencialidades, em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores, podendo ter liberdade para apontar onde melhor pode desenvolver suas potencialidades.

Na verdade, o trabalho permite às pessoas com deficiência uma forma de socialização e integração com outras pessoas, possibilitando um incremento de sua autoestima e a oportunidade de se afirmarem como indivíduos capazes (SOUSA-LOPES, RODRIGUES, 2015).

Assim, faz-se necessário adaptar o ambiente de trabalho e as pessoas que nele atuam para acolher o trabalhador com deficiência. Sob esse aspecto e a título de exemplo, cite-se a contratação pelo Tribunal Superior do Trabalho de pessoas com síndrome de *down* nos setores de cerimonial e de arquivo. É um exemplo que deve irradiar em todo o país (e mundo) de inclusão e igualdade e de fomento do direito fundamental ao trabalho (CRFB, artigos 1º, II, III, IV; 3º, I, III, IV; 5º; 6º; 7º, XXI).

Como se vê, para além das barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e informações e nas atividades de natureza tecnológica já enfrentadas, as pessoas com deficiência tendem a deparar-se com outras, as quais devem ser evitadas pelas pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza – as barreiras atitudinais – aquelas entendidas como “*atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas*” (Lei nº 13.146/2015, art. 3º, IV, “e”).

Destaca-se, ainda, que o Direito ao Desenvolvimento foi considerado um direito humano com a Declaração da ONU de 1986, contexto no qual considerou-se a pessoa humana como sujeito central do desenvolvimento e seu beneficiário. Em 2000, após a adoção da Agenda 21, na Cúpula do Rio Eco 92, houve a Declaração do Milênio, com o estabelecimento de oito objetivos, dentre os quais, erradicar a pobreza e a fome, a demonstrar a preocupação mundial com o desenvolvimento sustentável, ou seja, a busca do nosso bem-estar associado àquele com as gerações futuras.

Já no ano de 2012, a Conferência das Nações Unidas aprovou documento a partir de três eixos principais: erradicação da pobreza, integração das perspectivas econômica, social e ambiental e as pessoas no centro do desenvolvimento sustentável, para estabelecer uma estrutura permanente e previsível de proteção social.

Em sequência, em 2015, foi adotada a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável com o estabelecimento de 17 objetivos, 169 metas e 230 indicadores, correspondendo a um detalhado plano de ação mundial, com atuação de governos e instituições privadas, dentre outros, todos em busca da construção de uma sociedade mais justa, solidária, inclusiva, transparente, com olhos voltados para futuras gerações, a partir da implantação de melhorias concretas para fortalecimento da paz, igualdade e justiça, valores também perseguidos pela Justiça Especializada.

Nesse contexto, destaca-se o Objetivo 8 do Desenvolvimento Sustentável que envolve as temáticas trabalho decente e crescimento econômico para se estabelecer que esse último somente é efetivo, se houver a institucionalização, na sociedade, do primeiro, ou seja, trabalho formal, com garantia de respeito aos direitos trabalhistas, mormente o acesso a homens, mulheres, jovens e pessoas com deficiência, com remuneração igual para trabalho de igual valor, tal como preconiza a Convenção nº 100 da OIT.

Ademais, as metas estabelecidas na ODS 8 incluem o alcance do pleno emprego, que se configura o oposto dos atuais empregos na informalidade – normalmente mal pagos, precários, desprovidos de proteção social – quadro que se acentuou na pós pandemia da Covid-19.

Incluem-se ainda, nesse objetivo, metas para erradicação do trabalho forçado, eliminação das piores formas de trabalho infantil, implementação de proteção dos direitos trabalhistas com a promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos.

Em relação ao objeto do presente ensaio, destaca-se a meta 8.5, nos seguintes termos: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (RODRIGUES JR, 2019, p. 157).

Como se vê, há uma preocupação na ordem internacional e em âmbito interno para que a realização do trabalho, como atividade humana, lícita, remunerada ou não, com o fim de atingir determinado resultado, seja realizada de forma a proporcionar a dignidade humana do trabalhador. Isso porque o trabalho não impacta apenas o fator produtivo, mas deve promover a realização do ponto de vista material e moral do trabalhador, sendo desenvolvido em ambiente que promova a concretização dos direitos fundamentais.

Desse modo, a viabilização de trabalho decente com inclusão das pessoas com deficiência no âmbito laboral deve ocorrer com a participação de todos, empresa e seus dirigentes, colaboradores e terceirizados. No entanto, não basta promover a inserção desses indivíduos em um ambiente de trabalho, devem ser envidados esforços para evitar e estabelecer medidas de prevenção de atitudes desprovidas de discriminação, o que será objeto de exame na próxima seção.

3 PRINCÍPIO DA NÃO-DISCRIMINAÇÃO

A Constituição da República impõe ao empregador o dever de proporcionar ao trabalhador um ambiente hígido e seguro (CRFB, art. 1º, III, 7º, XXII, 200, VIII e 225, § 3º), livre de discriminação (CRFB, art. 5º, XLI) no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (CRFB, art. 7º, XXXI).

Também a Lei Brasileira de Inclusão estabelece que a pessoa com deficiência terá direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas, não podendo sofrer qualquer espécie de discriminação, assim entendida como “toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas” (Lei nº 13.146/2015, art. 4º, § 1º).

Nesse passo, a negativa do empregador de proceder às adaptações razoáveis no ambiente laboral se convola em discriminação por motivo de deficiência, manifestação de desrespeito pela diferença e pela aceitação e acolhimento das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da acessibilidade.

Em vários instrumentos internacionais a que o Brasil manifestou adesão, há previsão do princípio da não-discriminação envolvendo as pessoas com deficiência. No âmbito da Organização das Nações Unidas, cumpre destacar a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho que estabelece no seu artigo 4º - “*as medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos*”.

Também no âmbito do sistema interamericano, há menção, na Carta Democrática Interamericana, art. 9 que prevê: “*A eliminação de toda forma de discriminação, especialmente a discriminação de gênero, étnica e racial e das formas de intolerância, bem como a promoção*

e proteção dos direitos humanos dos povos indígenas e dos migrantes, e o respeito à diversidade étnica, cultural e religiosa nas Américas contribuem para o fortalecimento da democracia e a participação dos cidadãos.”

Além disso, na Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica - 1969), reafirma-se a obrigação de não discriminação no artigos 24 -*“Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação alguma, à igual proteção da lei”*, assim como no Protocolo de São Salvador (1988), como se infere do artigo 3 *“Os Estados-Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social”* e artigo 18 - *“Toda pessoa afetada por diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade.”*

Também a Declaração Sociolaboral do Mercosul garante a não-discriminação, como direito individual ao prever o seguinte no seu artigo 4º, item 1 *“Os Estados-Partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais, a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social, familiar ou pessoal”* e artigo 6º, item 1 *“As pessoas com deficiência serão tratadas de forma digna e não-discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e laboral”*.

Assim, tendo o Brasil assumido, perante a comunidade internacional, a obrigação de promover adaptações razoáveis para viabilizar a inclusão de pessoas com deficiência na seara laboral, tal como previsto no Estatuto da Pessoa com Deficiência, poderá ser responsabilizado no âmbito internacional, em caso de omissão.

Desse modo, cumpre destacar, ainda, que a recusa na realização de adaptação razoável no ambiente de trabalho, de modo a impedir a inclusão da pessoa com deficiência na estrutura produtiva se convola em discriminação hábil a ensejar a responsabilidade civil do empregador (CC, artigos 186, 187 e 927) pelos danos individuais causados, bem como pode caracterizar dano moral coletivo, se houver extensão da conduta a atingir direitos transindividuais, ou seja, sofrimento e indignação da comunidade, grupo social ou coletividade envolvendo tais pessoas com deficiência.

Sobre essa ótica, afirma-se que as pessoas com deficiência no Brasil tiveram sempre atendimento assistencial, logo, a sociedade não teve a oportunidade de vivenciar o potencial produtivo oferecido por essas pessoas e, ainda, os empresários ignoram dados a esse respeito, cuja preocupação precípua converge para a obtenção do lucro (FONSECA, 2005).

Embora não seja objeto de abordagem no presente ensaio, cabe destacar o chamado capacitismo, ainda pouco estudado e discutido no Brasil. Trata-se de uma forma de discriminação de pessoas com deficiência, “é justamente a *capacidade de ser e fazer* que é reiteradamente negada às pessoas com deficiência em diversas esferas da vida social” (MELLO, 2014, p. 54).

Sob esse aspecto, é dever do empregador viabilizar um ambiente laboral hígido e democrático, no qual a pessoa com deficiência seja acolhida e possa exercer suas competências de forma livre e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

É importante destacar ainda a Lei nº 9.029/1995, que visa a garantir a proteção do trabalhador com deficiência de condutas, de práticas discriminatórias para fins admissionais, ou mesmo de manutenção da relação jurídica de trabalho. Nesse sentido,

As dificuldades enfrentadas se devem muito à falta de informação e desconhecimento da sociedade e das pessoas que ocupam cargos em recrutamento, que mantêm uma visão preconceituosa e perpetuam o paradigma de marginalização da pessoa com deficiência, negando o reconhecimento da capacitação desses trabalhadores.

Assim, podemos afirmar a necessidade de medidas de promoção legal e ações fiscalizatória (sic) para garantia de inclusão das pessoas com deficiência - e o acesso delas ao trabalho (BORBA, 2016, p. 140)

À vista disso, a partir de todos os instrumentos internacionais mencionados, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o tratamento conferido às pessoas com deficiência considera uma nova diretriz, afastando-se das práticas de isolamento desses cidadãos para promover a sua integração social com viabilização da afirmação de seus direitos fundamentais (SIMÃO, 2018).

Passa-se em seguida, ao exame da ação afirmativa do sistema de cotas envolvendo as pessoas com deficiência.

4 SISTEMA DE COTAS PREVISTO NA LEI Nº 8.213/1991

A viabilização do princípio da igualdade, na sua vertente material (CRFB, art. 5º, caput), enquanto vetor dos direitos sociais (CRFB, art. 7º) exige, em dado contexto histórico, a adoção de ações afirmativas ou discriminações positivas.

As ações afirmativas surgiram do direito norte-americano, mormente dos Estados Unidos da América, país no qual, a partir da década de 1960, passou-se a buscar, de forma institucionalizada, a expansão do movimento pela ampliação dos direitos civis de determinados grupos sociais minoritários, em especial por meio da realização da extensão da igualdade de oportunidades de trabalho aos cidadãos (CALADO, SANTOS, 2016).

A principal finalidade das ações afirmativas consiste em reduzir desigualdades históricas com a inclusão social de grupos vulneráveis e minorias, a exemplo dos negros e dos índios.

Embora a medida sofra críticas, pontua-se que encontra grande consonância com os objetivos do Estado Democrático de Direito e da República Federativa do Brasil (CRFB, art. 3ª), por fundamentar-se a ação afirmativa na justiça distributiva, ou seja, traz meios de distribuição de bens e recursos a grupos desfavorecidos, almejando a promoção de oportunidades iguais, além do que busca o atendimento ao princípio da igualdade no sentido material, de acordo com o propugnado por um Estado fortemente voltado para a preocupação com as desigualdades fáticas, o que denota se tratar de um argumento de aceitação ampla e muito idôneo, a justificar a adoção das ações afirmativas (PEREIRA, SILVA, 2017).

Cumprir acentuar que a Constituição da República protege a propriedade privada e essa deve atender à função social (CRFB, art. 5º, XXII e XXIII, 170, III). Os contratos, por sua vez, devem ser firmados à luz da boa-fé objetiva (CC, art. 422 e 2035), garantindo-se uma dimensão horizontal do vínculo de obrigação às prestações de direitos humanos e fundamentais, mormente às pessoas com deficiência, as quais têm se mostrado um grupo vulnerável a tais violações em âmbito global.

No Brasil, o Estatuto da Pessoa com Deficiência promoveu alterações na Lei nº 8.213/1991, estabelecendo um sistema de cotas para empresas com 100 (cem) empregados com o fim de compeli-las ao preenchimento do percentual de 2% a 5% do seu quadro de empregados com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitados na seguinte proporção: I- até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5% (art. 93).

Também foi previsto no § 1º do art. 93 que “A *dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente*

poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social”.

Nesse sentido, tanto o setor público como as empresas privadas têm o dever de preencher as contratações de emprego com pessoas com deficiência em percentual de acordo com o quantitativo de empregados do seu quadro (limite de 2% a 5%), devendo assim concretizar o princípio da igualdade com a realização de adaptações razoáveis e observar o princípio da não-discriminação.

Em outros termos, a Lei nº 8.213/1991, no seu artigo 93, exige que as empresas preencham de 2% a 5% do seu quadro de pessoal com a contratação de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados. Tal exigência normativa está em conformidade com a Convenção Americana da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, a Lei nº 7.853/1989, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) e a Convenção nº 159 da OIT, eis que a pessoa com deficiência é um ser humano, tem dignidade e deve ser incluído no meio social, com garantia de oportunidades iguais às das demais pessoas.

É, sobretudo, imperativo considerar que deve ocorrer uma mudança de paradigma no Poder Público, nas empresas e na sociedade, para que sejam reconhecidos os direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, em especial quanto à necessária adaptação razoável nos ambientes e fornecimento de tecnologias assistivas (LBI, art. 4º, § 1º), sob pena de discriminação em razão da deficiência (CRFB, art. 7º, XXXI). A partir dessa premissa, não basta o oferecimento de vagas para as pessoas com deficiência, já que é necessária a adaptação dos cargos e a qualificação desses profissionais, sob pena de o Brasil sofrer responsabilização internacional, inclusive.

Nesse sentido, além de viabilizar a inclusão das pessoas com deficiência no ambiente laboral por meio do sistema de cotas, a legislação estabeleceu uma modalidade de garantia de emprego aos referidos trabalhadores, os quais somente poderão ser dispensados após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, ou seja, havendo a dispensa do trabalhador com deficiência sem o cumprimento de tal condição, poderá ocorrer a reintegração da pessoa com deficiência, bem como a aplicação das penalidades pecuniárias estabelecidas no art. 133 da Lei nº 8.213/1991.

Em outro aspecto, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017, com o argumento de modernização da Justiça de Trabalho, estabeleceu a primazia do negociado sobre o legislado para flexibilização de direitos justralhistas historicamente conquistados (CLT, art. 611-A). Estabeleceu ainda, de forma expressa, um conjunto de direitos trabalhistas não passíveis de supressão ou redução, sob pena de caracterização de ato ilícito (CLT, art. 611-B), dentre os

quais se inclui à vedação de qualquer forma de discriminação, envolvendo a pessoa com deficiência.

Nesse escólio, é expressamente vedada a edição de norma autônoma (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) com cláusulas excludentes de direitos das pessoas com deficiência. Pelo contrário, devem ser viabilizados instrumentos normativos que promovam a inclusão de tais seres humanos, na medida em que a deficiência é nada mais do que um espectro da diversidade humana.

Bem de ver, nesse contexto que, atualmente, o tratamento conferido à pessoa com deficiência assume uma nova perspectiva substituindo-se a diretriz médico assistencial por um modelo social cujo olhar sobre a pessoa com deficiência é tomado como sujeito de direitos (SIMÃO, 2018).

Em outras palavras, a pessoa com deficiência é titular de direitos fundamentais. Nessa medida, deve ocorrer a concretização de tais direitos à luz do princípio da igualdade, pois as pessoas não nascem iguais e não são iguais nas suas vidas, a igualdade resulta da organização humana (LAFER, 1988).

Deve assim, o empregador, portanto, promover não somente o preenchimento das cotas, mas incrementar ambiente de trabalho inclusivo, com adaptações razoáveis para dar às pessoas com deficiência as mesmas oportunidades dadas aos demais trabalhadores.

Nessa ordem de ideias, é censurável e passível de responsabilidade junto à Justiça Especializada a flexibilização da cota legalmente instituída, por exemplo, limitando às vagas ao âmbito administrativo, por denotar subliminar discriminação (CRFB, artigos 1º, III, 5º, II, 170, 7º, XXXI; CLT, art. 611-B, XXII).

Com efeito, o exercício da atividade econômica do empregador deve ocorrer com a viabilização de um ambiente de trabalho hígido e seguro ao trabalhador (CRFB, art. 1º, III, IV, 7º, XXII, 200, VIII e 225, § 3º; CLT, art. 157 e OIT, Convenção nº 155), conforme já assinalado.

Dessa forma, considerando que o meio ambiente do trabalho constitui uma das vertentes do meio ambiente - natural, artificial e cultural - a ele também se aplica a principiologia inerente à prevenção e precaução, além das regras de responsabilidade civil objetiva.

Portanto, o conceito de meio ambiente do trabalho não se esgota ao local de trabalho do ponto de ponto estrito, mas alcança as condições laborais e de vida fora dele, motivo pelo qual a ocorrência de um acidente de trabalho típico ou doença laboral não reverbera somente na vida do homem como trabalhador, mas traz impactos financeiros, sociais e humanos para a vítima, sua família, a empresa e, finalmente, para toda a sociedade (MARINHO, 2012).

Nesse escólio, deve ser reconhecida a importância do trabalhador com deficiência na estrutura da cadeia econômica de produção em igualdade de condições com os demais trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

O presente ensaio demonstrou que o compromisso de inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho em igualdade de condições com os demais trabalhadores é reflexo do conjunto de obrigações assumidas pelo Brasil perante o sistema internacional e interamericano de direitos humanos.

Restou demonstrado que a Lei Brasileira de Inclusão estabeleceu uma série de medidas para viabilizar o pleno exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência, por meio da implementação do princípio fundamental da adaptação razoável consistente na realização de ajustes e modificações necessárias e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar a igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

Pontuou-se ainda a existência do princípio da não-discriminação envolvendo as pessoas com deficiência em uma série de normas internacionais, a que o Brasil manifestou adesão, bem como a previsão expressa do aludido princípio no Estatuto da Deficiência, caracterizada como todo meio de distinção, restrição ou exclusão, por força de ação e omissão que tenha o propósito ou efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento e exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência.

Por fim, abordou-se o sistema de cotas previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, como ação afirmativa destinada a promover a inserção das pessoas com deficiência no quadro de trabalhadores do setor público e privado, com preenchimento de percentual de vagas entre 2% a 5% do quantitativo de colaboradores, destacando que a referida regra não pode ser objeto de flexibilização trabalhista por meio de norma autônoma, sob pena de responsabilização civil.

Não se discute que ainda existem muitas questões a serem dirimidas para que a pessoa com deficiência possa efetivamente exercer seus direitos e liberdades fundamentais em condições de igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores, em especial a exigência de mudança de paradigma quanto ao conceito de incapacidade para adoção e acolhimento da pessoa com deficiência no ambiente laborativo inclusivo como expressão da diversidade humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm; SANTOS, Yasmin Alves dos. A perspectiva inclusiva do estatuto da pessoa com deficiência. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 201-234, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v2i2.98>. Acesso em: 30 jun. 2023.
- BORBA, Juliana de Cássia Bento. **A aposentadoria da pessoa com deficiência à luz do paradigma de inclusão proposto na Convenção da ONU em Nova Iorque**. 180 p. Dissertação (Mestrado em Direito - Ênfase Direito Previdenciário. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.
- CALADO, Veronica; SANTOS, Flávio Augusto de Oliveira. Dever de contratação de trabalhadores com deficiência e o princípio da igualdade. **Revista de Direito, Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 54 -73, jul/dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/1419/1853>. Acesso em: 30 jun. 2023.
- COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O direito dos povos na terceira dimensão dos direitos humanos: tolerância e respeito para inclusão social. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 18, p. 79-102, maio 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/96322>. Acesso em: 30 jun. 2023.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. 327 f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/handle/1884/2423/?sequence=2> Acesso em 30 jun. 2023.
- LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.
- MARINHO, Djane Oliveira. **O princípio da precaução e os instrumentos jurídicos de defesa do meio ambiente do trabalho**. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito Ambiental) - Pós-Graduação em Direito Ambiental, Universidade do Estado do Amazonas, 2012.
- MELLO, Anahi Guedes de. **Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 260 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.
- PEREIRA, Leonardo Saúde; SILVA, Daisy Rafaela da. A ação afirmativa do sistema de reserva de cotas de emprego no Brasil como instrumento de inclusão social da pessoa com deficiência. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 154-174, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/2608/pdf>. Acesso em: 30 jun. 2023.
- RODRIGUES JR, Edson Beas (Org.). **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2019.

SIMÃO, Inês Martins. **A pessoa com deficiência e as múltiplas barreiras à acessibilidade: o cão de assistência como agente de cooperação na efetivação de direitos fundamentais.** 110 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Coordenação de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

SOUSA-LOPES, Maria Celeste de; RODRIGUES, Maria João. A inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación**, Corunha, n. 7, p. 18-22, Nov. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.17979/reipe.2015.0.07.276>. Acesso em: 30 jun. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Justiça do Trabalho estimula contratação de pessoas com Síndrome de Down.** Notícia sobre o ministro Emmanoel Pereira quanto a assinatura de atos que visam promover ações afirmativas para garantir oportunidades de inserção de profissionais com Down nos contratos de terceirização gerenciados pela Justiça do Trabalho. Disponibilizado no canal do TST no Youtube em 24 mar. 2022. Brasília. (04min. 04seg.). Disponível em: <https://youtu.be/i3fbSNPD4vY>. Acesso em: 09 fev. 2023.