

A EFETIVAÇÃO DO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

THE ENFORCEMENT OF THE FUNDAMENTAL HUMAN RIGHT TO LABOR OF THE DISABLED PEOPLE

*Fabiano Carvalho**

*Victor Hugo de Almeida***

RESUMO

Embora as pessoas com deficiência tenham tido tratamento desumano no passado, principalmente nas sociedades clássicas, ou a elas era, no feudalismo, dispensado apenas tratamento assistencialista em decorrência do pensamento cristão, paulatinamente e notadamente após as grandes guerras, passou-se a reconhecer os seus direitos humanos fundamentais desses cidadãos, notadamente o direito ao trabalho. O Brasil, país signatário de várias Convenções Internacionais, embora possua leis que garantam políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho, 53,8% das pessoas com deficiência e em idade produtiva estão desocupadas ou desempregadas. O objetivo do presente estudo é examinar os obstáculos à efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, cuja garantia é prevista no Estatuto do Deficiente como medida de inserção dessas pessoas no contexto social e de exercício da plena cidadania. Adotou-se, portanto, como método de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e, como método de abordagem, o dedutivo.

Palavras-chave: Direitos humanos; Direitos fundamentais; Direito ao trabalho; Políticas de inclusão; Pessoas com deficiência.

* Mestrando em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP/Franca. Advogado. Docente do Curso de Direito do Centro Universitário Moura Lacerda – Ribeirão Preto (SP). E-mail: carvalhf@uol.com.br.

** Docente e Vice-Chefe do Departamento de Direito Privado da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Unesp/Franca. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Membro Pesquisador do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior, Seção Brasileira da *Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale*. E-mail: victorhugo.professor@gmail.com.

ABSTRACT

Although disabled people have had inhuman treatment in the past, especially in the classical societies, or in feudalism, where they had only assistentialist treatment as result of christian thought, gradually and notably after the great wars, it has began to recognize their fundamental human rights, notably the right to work. Brazil, which is a signatory to several International Conventions, although it has laws that guarantee public policies for inclusion in the labor market, 53.8% of people with disabilities and of productive age are unoccupied or unemployed. The objective of the present study is to examine the obstacles to the effectiveness of the right to work of disabled people, whose guarantee is provided by the Statute of the Deficient as a measure of insertion of these people in the social context and exercise of full citizenship. It was adopted, therefore, as method of procedure the technique of bibliographic research in published materials and, as a method of approach, the deductive one.

Keywords: Human rights; Fundamental rights; Right to work; Inclusion policies; Disabled people.

INTRODUÇÃO

A Organização das Nações Unidas estima haver hoje cerca de 650 milhões de pessoas com deficiência no mundo ou 10% da sua população.¹ O censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, divulgado em 2012, aponta que o Brasil possui 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, seja ela física, sensorial, intelectual ou múltipla, o que representa 24% da população brasileira.²

No Brasil, dos 44 milhões de pessoas com deficiência que estão em idade produtiva de trabalho, 53,8% estão desocupadas ou desempregadas. Quando essas pessoas possuem alguma ocupação, exercem-na à margem da economia nacional e, se empregadas, estão alheias ao cumprimento efetivo da legislação trabalhista, padecendo em seu próprio meio ambiente laboral.

O Brasil reconhece o pleno emprego como direito humano fundamental aos deficientes, direito este consagrado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão e que, também, fora inserida na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, ambas aprovadas pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) e que serviram de orientação para várias Convenções

¹ ONU. *A ONU e as pessoas com deficiência*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 20/08/2016.

² IBGE. *Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Brasília, 2010. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_3.pdf>. Acesso em: 20/08/2016.

da Organização Internacional do Trabalho que foram, pelo Brasil, devidamente ratificadas, tais como as Convenções n. 111/58, n. 150/68 e n. 159/85; e a Recomendação n. 99/55.

A Constituição da República de 1988 também reconhece como fundamental o direito ao pleno emprego às pessoas com deficiência, como também consagra o direito ao meio ambiente, inclusive o do trabalho, como bem essencial à sadia qualidade de vida, elevando-o à categoria de direito fundamental, notadamente, após a publicação da Lei n. 13.146, de 6 de junho de 2015, conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência” e já em vigor.

Mesmo diante de toda a sistemática legal e de algumas políticas públicas traduzidas em ações afirmativas, faz-se necessário verificar se há integração entre elas, bem como o porquê de mais da metade dos brasileiros deficientes estarem alheios à cadeia produtiva nacional e não conseguirem, por meio do trabalho, a efetivação de sua cidadania e dignidade, que são direitos humanos fundamentais.

Assim sendo, como passo inicial para essa análise, o objetivo do presente estudo é examinar os obstáculos à efetivação do direito ao trabalho das pessoas deficientes, cuja garantia é prevista no Estatuto do Deficiente como medida de inserção dessas pessoas no contexto social e de exercício da plena cidadania.

Adotou-se, portanto, como método de procedimento, o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (por exemplo, doutrinas, artigos científicos, legislação, teses, Censo Demográfico do IBGE, Convenções e Recomendações da OIT etc.)³ e, como método de abordagem, o dedutivo, buscando-se, a partir do ordenamento jurídico pátrio (Constituição Federal, Lei de Cotas, Estatuto do Deficiente etc.) e internacional (Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, Convenções e Recomendações da OIT etc.), identificar algumas ações afirmativas do Estado envergadas à garantia do direito fundamental de acesso das pessoas com deficiência ao trabalho e, ainda, os obstáculos à efetivação desse direito no Brasil em detrimento do exercício da plena cidadania e do reconhecimento da dignidade desses sujeitos. Segundo Antonio Carlos Gil: “O método dedutivo, de acordo com a acepção clássica, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal (...)”⁴

Quanto à estrutura do presente artigo, em um primeiro momento, examina-se o comportamento da sociedade em relação aos seus deficientes, desde a

³ ECO, Humberto. *Como se faz uma tese*. Tradução de Gilson Cesar Cardoso de Souza. 23. ed. São Paulo: Perspectiva, 2010.

⁴ GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 9.

institucionalização do seu descarte, já que para algumas sociedades clássicas elas representavam um fardo, ou mesmo a sua integração social pautada na benemerência e misericórdia, até a positivação de seus direitos humanos fundamentais, notadamente ao do trabalho digno.

Em seguida, demonstra-se a importância social do trabalho e a preocupação do Estado em oferecer condições de trabalho digno como instrumentos de efetivação da cidadania plena das pessoas com deficiência e reconhecimento da sua dignidade.

Por fim, à luz do princípio aristotélico da isonomia, examinam-se algumas ações afirmativas do Estado envergadas à garantia do direito fundamental de acesso das pessoas com deficiência ao trabalho e, ainda, o problema real da efetivação desse direito no Brasil.

A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: DO DESCARTE À POSITIVAÇÃO DE SEUS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

Os padrões de normalidade sempre foram um entrave ao real e efetivo desenvolvimento das pessoas com deficiência, seja esta entendida como física, sensorial ou intelectual, impedindo o necessário acesso dessas pessoas à obtenção de direitos vistos hoje como fundamentais do ser humano e do cidadão.

Na Idade Antiga, o tratamento ofertado aos deficientes possuía dois aspectos: o de extermínio, já que eram considerados, na maioria das vezes, um empecilho ao desenvolvimento econômico da comunidade; o de proteção, sustentando-os para, assim, despertar a simpatia e a proteção dos deuses; ou como gratidão, já que muitos adquiriam deficiências, notadamente as físicas, em decorrência de suas lutas em guerras.⁵

Enquanto os hindus consideravam os deficientes visuais pessoas de sensibilidade interior mais aguçada, exatamente em decorrência de sua deficiência em enxergar pelos olhos, e estimulavam o seu ingresso nas funções religiosas, “os hebreus viam, na deficiência física ou sensorial, uma espécie de punição de Deus, e impediam qualquer portador de deficiência de ter acesso à direção dos serviços religiosos”.⁶

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

⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência*. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, maio 2010. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub60.html>>. Acesso em: 10/08/2016.

⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência*. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região.

No Império Romano, a morte das pessoas nascidas com deficiência era institucionalizada, prevendo a Lei das Doze Tábuas que as crianças nascidas com sinais de deficiência deveriam ser imediatamente mortas. Como bem destaca Otto Marques da Silva, em sua obra *De Legibus*, Cícero (Marcus Tullius Cícero – 106 a 43 a.C.) comenta com clareza que, na Lei das Doze Tábuas, havia uma determinação expressa para o extermínio de crianças nascidas com deformações físicas⁷. Em sua linguagem original a famosa lei determinava o seguinte:

Tábua Quarta – Do pátrio poder e do casamento.

1. É permitido ao pai matar o filho que nasceu disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos.⁸

Pensamentos não muito diferentes foram registrados pela história. Repetidos atos de violência ou de mera misericórdia permearam a vida das pessoas com deficiência durante a Idade Média, Idade Moderna e, somente na Idade Contemporânea, após as Grandes Guerras, das quais soldados mutilados voltavam para suas casas e tentavam com o apoio da família voltar ao seu cotidiano, é que os Estados modernos passaram a se preocupar com a deficiência de seus cidadãos, consagrando-lhes direitos e privilégios em suas Constituições com base em diretrizes estabelecidas pela Organização das Nações Unidas, por meio da Organização Internacional do Trabalho.

A Recomendação n. 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1955, tratou da reabilitação dos profissionais deficientes como meio de aumentar suas chances na busca de emprego, prevendo condições especiais para crianças e jovens deficientes.

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

No entanto, apenas a partir da aprovação pela Assembleia Geral da ONU, em 1982, do “Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência”, pelo qual os cidadãos deficientes teriam os mesmos direitos de desfrutar de melhores condições de vida advindas de seu próprio desenvolvimento social e econômico, diversos países passaram a se preocupar com a situação dos deficientes e, conseqüentemente, com seu processo de autovalorização e com a efetivação de sua plena cidadania.

⁷ CÍCERO, Marco Túlio. *Das leis*. Tradução de Otávio T. de Brito. São Paulo: Cultrix, 1967.

⁸ MEIRA, Silvio A. B. *A Lei das XII Tábuas: fonte do Direito Público e Privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1972. p. 169.

Partindo-se dessa premissa, a Constituição Federal de 1988, já em seu artigo 1º, consagra os valores sociais do trabalho como direito fundamental, estendendo esse direito, indubitavelmente, às pessoas com deficiência.

No encaixe da Constituição Cidadã de 1988, surgiram no ordenamento jurídico brasileiro a Lei n. 7.853/89, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99, e a Lei n. 8.213/91, visando à inserção dos deficientes físicos na cadeia produtiva da economia nacional por seu trabalho. No entanto, apenas em 2015 surge no ordenamento jurídico a Lei n. 13.146, conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, ratificando e regulamentando o Direito ao Trabalho dos deficientes como direito fundamental, além de apontar os modos de sua inclusão, notadamente por meio de recursos tecnológicos e adaptações no meio ambiente do trabalho.

De acordo com os dados de grande desemprego entre os deficientes brasileiros obtidos pelo IBGE e já mencionados, Flávia Moreira Guimarães e Layanna Maria Santiago Andrade evidenciam que: “Deficiência, física ou psíquica, não é sinônimo de incapacidade. Limitação não é inaptidão. Os trabalhos, em sua maioria, podem ser executados com eficiência por pessoas com alguma deficiência”.⁹

Diante disso, faz-se necessária a análise de algumas causas que impedem a efetivação desse direito ao trabalho, sobretudo ao se considerar que o Brasil dispõe de legislação que estabelece cotas de emprego a deficientes e pune a discriminação.

Todavia, afora a previsão legislativa, a garantia ao deficiente do direito fundamental ao trabalho também requer a participação do Estado, em conjunto com a sociedade, para a instituição de outras medidas a fim de criar condições de aplicabilidade da legislação por meio das políticas públicas.

A efetivação do direito fundamental ao trabalho não implica apenas no ingresso do deficiente ao cenário laboral, mas também na garantia de um meio ambiente do trabalho equilibrado, cujo direito fora elevado ao patamar de direito fundamental pela Constituição Federal de 1988, especificamente em decorrência da previsão disposta nos artigos 225 e 200, inciso VIII e, agora, pela Lei n. 13.146/2015.

Assim, a adaptação desse meio ambiente laboral, sobretudo em seus aspectos físicos, às necessidades dos trabalhadores deficientes é medida que se impõe para a efetivação do seu direito ao trabalho, intrinsecamente relacionado às condições labor-ambientais adequadas.

⁹ PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; ANDRADE, Layanna Maria Santiago. O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas. *Quaestio Iuris*. Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 1.700-1.736, 2016, p. 1.706.

A CIDADANIA, A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO COMO FUNDAMENTOS REPUBLICANOS

O artigo 1º da Constituição Federal consagra, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos da República.

Imperioso ressaltar que tais fundamentos não podem ser analisados de forma singular, senão pelo seu conjunto, um buscando aporte no outro, já que se inter-relacionam, um sustentando-se ao outro para, assim, os direitos à vida e à igualdade, direitos humanos fundamentais e dos quais vários outros são derivados, possam ser exercidos em sua plenitude.

Não existe cidadão pleno sem o reconhecimento de sua dignidade como ser humano. E esta dignidade não poderá ser alcançada senão em decorrência do exercício de seu trabalho que, segundo Bobbio, trata-se de um direito “(...) tão fundamental que passou a fazer parte de todas as Declarações de Direitos Contemporâneas – teve as mesmas boas razões da anterior reivindicação do direito de propriedade como direito natural”.¹⁰

A dignidade, valor espiritual e moral que é inerente à pessoa, deve se manifestar na autodeterminação consciente e responsável da própria vida;¹¹ e essa autodeterminação consciente e responsável é obtida pelo trabalho digno. Isso porque, conforme evidencia Saint-Jean, o trabalho tem relevante repercussão na vida humana, por se tratar de atividade fundamental para a realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, interação social, sentimento de pertinência e capacidade e construção de identidade e autonomia.¹²

É pelo trabalho que o ser humano garante, ainda, a sua subsistência e o crescimento do país em que vive.¹³

Por essa razão, de acordo com Rosé Colom Toldrá, Cecília Berni de Marque e Maria Inês Britto Brunello, as políticas públicas têm dedicado especial atenção à promoção da participação e à inclusão dos indivíduos com deficiência no contexto do trabalho.¹⁴

As pessoas com deficiência, que outrora eram, muitas vezes com a anuência do Estado, descartadas em seu meio social foram, paulatinamente, recebendo,

¹⁰ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 8. ed. Rio de Janeiro: Camou, 1992, p. 77.

¹¹ MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral*. 10. ed. São Paulo, Atlas, 2013.

¹² SAINT-JEAN, M. Organização do trabalho e saúde mental. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 14, n. 3, p. 48-51, 2003.

¹³ MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral*.

¹⁴ TOLDRÁ, Rosé Colom; DE MARQUE, Cecília Berni; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 21, n. 2, p. 158-165, maio/ago. 2010.

desse mesmo Estado, a positivação de direitos humanos fundamentais ao exercício de sua plena cidadania por meio do exercício de seu trabalho.

E o descarte aqui não merece ser entendido apenas com a exclusão do seu direito à vida biológica, como o lapso de tempo entre o nascimento e a morte, mas, sim, como a cassação da possibilidade de busca pela igualdade de condições e pleno gozo do que o direito a uma vida digna pode proporcionar.

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

A antiguidade clássica deu exemplos de horrores perpetrados em desfavor das pessoas com deficiência como também contribuiu para o surgimento do que hoje se conhece como Previdência Social: gregos e romanos alocavam os deficientes em planos de assistência para os quais eles contribuía com pecúnia.

No entanto, foi sob a influência de Aristóteles que se passou a vislumbrar a readaptação dessas pessoas para o trabalho que lhes fosse apropriado. Um exemplo greco-mitológico da concepção antiassistencialista e profissionalizante é a figura de Hefesto (ou Vulcano para os romanos), portador de anomalia em seus membros inferiores, que, na obra “*Iliada*”, de Homero, apresentava-se como detentor de grande habilidade em metalurgia, fabricação de joias e em artes marciais, tornando-se conhecido com o “deus do trabalho”.¹⁵

Na Idade Média, sob a influência do Cristianismo, o assistencialismo também era praticado pelos senhores feudais, no entanto, com a decadência do feudalismo e o surgimento de uma economia com base a princípio pelo comércio, veio à tona a ideia de que as pessoas deficientes deveriam ser engajadas no sistema de produção. Nos dizeres de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:¹⁶

Foi com o Renascimento que a visão assistencialista cedeu lugar, definitivamente, à postura profissionalizante e integrativa das pessoas portadoras de deficiência. A maneira científica da percepção da realidade daquela época derrubou o estigma social piegas que influenciava o tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência, e a busca racional da sua integração se fez por várias leis que passaram a ser promulgadas.

Na Idade Moderna (a partir de 1789), vários inventos se forjaram com intuito de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de

¹⁵ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região.*

¹⁶ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região.*

deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc. O Código Braille foi criado por Louis Braille e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita.

No Brasil, a Lei n. 8.213/91, Lei de Planos e Benefícios da Previdência Social, regulamentada oito anos após a sua publicação pelo Decreto n. 3.048/99, conhecida como “Lei de Cotas para Deficientes”, é um exemplo de ação afirmativa do Estado na busca de integrar as pessoas deficientes ao mercado de trabalho.

Embora referida lei estabeleça em seu artigo 93 uma porcentagem de 2 a 5% dos cargos nas empresas com mais de 100 funcionários às pessoas reabilitadas ou às pessoas portadoras de deficiência habilitadas, ela não foi suficiente para inserir grande parte dos deficientes em idade produtiva no país à cadeia produtiva.

Já a Lei n. 13.146/2015, conhecida como “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, alheia a uma ideia meramente misericordiosa e assistencialista, por intermédio da análise de seu artigo 1º, busca inserir as pessoas deficientes no contexto social dando garantias de exercício de sua plena cidadania, notadamente o direito ao trabalho, pela igualdade de condições com as demais pessoas.

Acredita-se que o Estatuto do Deficiente possa, de forma substancial, assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e ao exercício pleno de sua cidadania.

O referido Estatuto prevê, por meio de políticas públicas de ações afirmativas, o reconhecimento formal dos direitos humanos fundamentais das pessoas com deficiência, tais como o direito à vida, à habilitação e à reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, à assistência social, à previdência, à acessibilidade, ao esporte, ao lazer, à cultura, ao transporte público e, notadamente, ao trabalho.

AS AÇÕES AFIRMATIVAS DO ESTADO: O TRATAMENTO DESIGUAL EM BUSCA DA EFETIVAÇÃO DA IGUALDADE DE DIREITOS

A Revolução Norte-Americana de 1776 e a Revolução Francesa de 1789 representaram o marco inicial dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade. E foi com elas que os princípios básicos do cidadão passaram a ser pensados como direitos humanos.

O pensamento iluminista foi responsável por transmitir ao mundo a ideia de uma sociedade igualitária que se traduzisse em uma sociedade sem distinção entre as classes sociais dominantes da época, notadamente a burguesia, nobreza e clero. Hoje, o conceito de igualdade se dirige a uma sociedade igualitária não apenas em relação às classes sociais, mas sem distinção de gênero, etnia, idade e orientação sexual.

Pelas mencionadas revoluções burguesas e como forma de se opor ao pensamento do regime monárquico absolutista, o Estado de Direito surge como uma forma de regulamentar e garantir a igualdade entre os homens por meio de Cartas Constitucionais para, de certa forma, eliminar as desigualdades.

No entanto, a busca pela igualdade de condições e a efetivação dos direitos humanos fundamentais dela decorrentes não podem ser alcançadas apenas pela sua positivação nas Cartas Constitucionais, senão por políticas públicas, notadamente pelas ações afirmativas do Estado.

No entanto, fez-se necessária uma busca hermenêutica válida do conceito de igualdade que não traduza seu princípio como um contrassenso às próprias ações afirmativas praticadas pelo Estado na busca de sua efetivação.

Assim, impossível não fundamentar determinadas políticas públicas, que por vezes poderiam ser entendidas como formas discriminatórias do Estado por meio de ações afirmativas, senão pelo entendimento aristotélico de igualdade.

Aristóteles acreditava que a igualdade só poderia ser efetivada em sua totalidade quando os indivíduos iguais fossem tratados igualmente e os desiguais na exata medida de suas desigualdades.

O *caput* do artigo 5º da Constituição Federal de 1988 normatiza formalmente a igualdade entre as pessoas e, pela importância constitucional da norma, enfatiza Paulo Bonavides:

O centro medular do Estado social e de todos os direitos de sua ordem jurídica é indubitavelmente o princípio da igualdade. Com efeito, materializa ele a liberdade da herança clássica. Com esta compõe um eixo ao redor do qual gira toda a concepção estrutural do Estado democrático contemporâneo. De todos os direitos fundamentais, a igualdade é aquele que mais tem subido de importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo, como não poderia deixar de ser, o direito-chave, o direito-guardião do Estado social.¹⁷

No entanto, na busca pela igualdade material, baseada no princípio aristotélico da igualdade, acrescenta Pedro Lenza:

O art. 5º, *caput*, consagra que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Deve-se, contudo, buscar não somente essa aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material, na medida em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Isso porque, no Estado social ativo, efetivador dos

¹⁷ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*: a importância do princípio da igualdade. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 340-341.

direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada perante a lei. Essa busca por uma igualdade substancial, muitas vezes idealista, reconheça-se, eterniza-se, na sempre lembrada, com emoção, Oração aos Moços, de Rui Barbosa inspirado na lição secular de Aristóteles, devendo-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.¹⁸

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

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei, em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desiguam, é exigência do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito [...]”.¹⁹

Nessa senda, soa impossível efetivar os direitos humanos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 sem considerar políticas públicas estatais pautadas na discriminação positiva ou ações afirmativas.

De acordo com Luiz Alberto David Araújo:

Na disciplina do princípio da igualdade, o constituinte tratou de proteger certos grupos que, a seu entender, mereciam tratamento diverso. Enfocando-os a partir de uma realidade histórica de marginalização social ou de hipossuficiência decorrente de outros fatores, cuidou de estabelecer medidas de compensação, buscando concretizar, ao menos em parte, uma igualdade de oportunidades com os demais indivíduos, que não sofreram as mesmas espécies de restrições. São as chamadas ações afirmativas.²⁰

¹⁸ LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado: igualdade formal e material*. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 679.

¹⁹ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional: princípio da igualdade e a extinção de discriminações absurdas*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 31.

²⁰ ARAÚJO, Luiz Alberto David. *Direito constitucional: princípio da isonomia e a constatação da discriminação positiva*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 134.

A Constituição Federal de 1988, embora preveja no *caput* do seu artigo 5º a igualdade formal, permite, para a busca da efetiva igualdade, ao legislador infra-constitucional, ao Estado e à sociedade, a implementação de políticas públicas pautadas na discriminação positiva, como o parágrafo único do seu artigo 7º que trata dos direitos dos trabalhadores.

O PROBLEMA DA EFETIVAÇÃO DO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No Brasil, leis que garantem a igualdade de condições às pessoas com deficiência na busca de plena efetivação dos seus direitos humanos fundamentais há. Há, ainda, algumas políticas públicas, pautadas em ações afirmativas do Estado, pelas quais dão chances de crescimento pessoal e efetivação da cidadania às pessoas com deficiência, notadamente por meio do trabalho, tais como a obrigatoriedade na contratação de deficientes pelas empresas com mais de 100 funcionários.

No entanto, é motivo de estudo o Brasil possuir milhões de pessoas com alguma deficiência em idade produtiva de trabalho e, como visto, mais da metade delas estarem desocupadas ou desempregadas. Porém, tais estudos devem envolver não apenas o Direito, havendo necessidade de uma abordagem multidisciplinar e molar, examinando não apenas o papel do Estado, mas de toda a coletividade. Deve envolver outras ciências e mapear os motivos da não efetivação dos direitos humanos fundamentais, notadamente o direito ao trabalho.

Isso porque a inserção e a manutenção de pessoas deficientes no contexto do trabalho dependem de três fatores complexos, quais sejam, a capacitação do deficiente, o esclarecimento do empregador para o desenvolvimento de boas práticas corporativas (acerca de direitos, deveres e eventuais preconceitos) e a existência de políticas públicas.

A capacitação do deficiente diz respeito à falta de condições de estudo e qualificação, ou seja, à efetivação do direito à educação, também elevado à categoria de direito humano fundamental. Conforme acrescentam Ednéia Ramalho Cristina e João Batista Souza Resende:

[...] estimativas do executivo, menos de 2% dos deficientes físicos no país tem segundo grau completo. Dificuldades como a falta de transporte adaptado nas grandes cidades acaba interferindo na vida escolar do deficiente físico e atrapalha, posteriormente, na hora de conseguir um emprego.²¹

²¹ RAMALHO CRISTINA, Ednéia; SOUZA RESENDE, João Batista. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. *Revista Científica Eletrônica de Administração*, Garça, ano V, n. 9, p. 5, dez. 2005. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/msnp3KrdnoUlhbw_2013-4-26-12-19-25.pdf>. Acesso em: 20/08/2016.

Observa-se, portanto, que a dificuldade de inclusão vai além da problemática envolvendo a falta de oportunidade ou discriminação do deficiente como empregado.

O processo de deslocamento para se chegar ao local de trabalho em razão de barreiras arquitetônicas presentes nas cidades e os meios de transporte público que, na maioria das frotas, não recebem as adequações necessárias para garantir a acessibilidade das pessoas deficientes²² são exemplos importantes da dificuldade de efetivação do direito ao trabalho às pessoas deficientes. Quanto a isto, de acordo com David Sánchez Rubio, não há nada mais cínico do que a humanidade ser vista e caminhar na busca pela efetividade de seus direitos à dignidade, por exemplo, sob a perspectiva de, tão-somente, uma parcela que a integra, ou seja, a do homem heterossexual, macho, branco e bem-sucedido economicamente e, acrescente-se, dentro dos padrões da normalidade física.²³ Agindo assim, o que deveria ser reconhecido como direito de todos, acaba se convertendo em privilégio de poucos.

Diante desse exemplo, verifica-se a necessidade de que as políticas públicas concernentes à efetivação do direito ao trabalho também considerem a necessidade de efetivação de outros direitos humanos intrinsecamente relacionados ao labor. Nesse sentido, de acordo com Melissa Campello Guedes dos Anjos e outros, uma sociedade inclusiva, na qual pessoas deficientes e não deficientes tenham igualdade de oportunidades, deve primar pela educação, saúde, mobilidade, entre outros, sem os quais não há como se falar em oportunidade de trabalho.²⁴

No tocante ao desenvolvimento de boas práticas corporativas pelo empregador, a admissão de pessoas deficientes visando apenas ao afastamento das penalidades impostas pela legislação ainda é situação frequente; em outros casos, empregadores optam pelo pagamento das penalidades legais, porque a adequação espacial do estabelecimento de trabalho comporta custo mais elevado do que a multa arbitrada pela autoridade fiscalizatória,²⁵ como também afirma Aymina Nathana Brandão Madeiro:

²² ANJOS, Melissa Campello Guedes dos; BEZERRA, Schamkypou Bernardo; FARIAS, Athena de Albuquerque; MARINHO, Gisanne de Oliveira; BARRETO, Julyanne de Oliveira Paes. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho e suas implicações. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, ano 10, n. 29, p. 51-70, fev. 2016.

²³ RUBIO, David Sánchez. Derechos humanos, no colonialidad y otras luchas por la dignidad: una mirada parcial y situada. *Revista Campo Jurídico*. Barreiras, v. 3, n. 1, mayo 2015.

²⁴ ANJOS, Melissa Campello Guedes dos; BEZERRA, Schamkypou Bernardo; FARIAS, Athena de Albuquerque; MARINHO, Gisanne de Oliveira; BARRETO, Julyanne de Oliveira Paes. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho e suas implicações. *Id on Line – Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, ano 10, n. 29, p. 51-70, fev. 2016.

²⁵ ANJOS, Melissa Campello Guedes dos; BEZERRA, Schamkypou Bernardo; FARIAS, Athena de Albuquerque; MARINHO, Gisanne de Oliveira; BARRETO, Julyanne de Oliveira Paes. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho e suas implicações. *Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, ano 10, n. 29, p. 51-70, fev. 2016.

Em relação ao alto custo que a contratação de portadores de deficiência gera para o empregador, é válido mencionar que várias empresas preferem arcar com as multas aplicadas, a adaptarem-se às regras para a contratação dessa parcela significativa da sociedade, pois segundo alguns empresários simplesmente pagar a multa além de sair mais em conta gera menos transtorno.²⁶

Não bastasse, em relação às práticas de Recursos Humanos, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas evidencia a necessidade de empregadores definirem estratégias de treinamento visando às necessidades dos trabalhadores deficientes, bem como garantirem igualdade de oportunidades nos processos de ingresso, promoção e transferência das pessoas com deficiência.²⁷

Afora esses fatores, soma-se o aspecto salarial; não o dever de pagamento de igual salário a trabalhadores deficientes e não deficientes que desempenham a mesma função, cuja garantia decorre da previsão contida no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho; mas, sim, igualdade de oportunidades de ascensão profissional que, por corolário, implica em incremento salarial. Nessa senda, em investigação realizada em uma grande empresa brasileira que possui mais de 1.000 empregados deficientes, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas verificou a deficiência como causa de impedimento ao desempenho e às possibilidades de crescimento profissional naquele contexto.²⁸

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

Esse cenário, analisado pela perspectiva labor-ambiental desenvolvida por Victor Hugo de Almeida,²⁹ evidencia que a efetivação do direito ao trabalho não esbarra apenas em aspectos físicos do meio ambiente do trabalho, mas, princi-

²⁶ MADEIRO, Aymina Nathana Brandão. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho de acordo com o artigo 93 da Lei n. 8.213/91. *Boletim Jurídico*, Uberaba, p. 5, n. 1.131. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3197>>. Acesso em: 20/08/2016.

²⁷ CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC*, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, p. 121-138, jun. 2009.

²⁸ CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC*.

²⁹ De acordo com Victor Hugo de Almeida, o meio ambiente do trabalho é constituído tanto por aspectos ambientais (ou físicos) – geográficos, arquiteturais-tecnológicos, organizacionais e culturais; como por aspectos pessoais dos trabalhadores – biogenéticos (por exemplo, a deficiência), comportamentais e psicológicos. Logo, o equilíbrio labor-ambiental é dependente do equilíbrio desses aspectos constituintes do meio ambiente do trabalho. ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*. 2013. 241f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

palmente, em aspectos comportamentais e organizacionais constituintes do *locus* laboral.³⁰

Ademais, o problema da efetivação do direito humano ao trabalho das pessoas com deficiências não é apenas do Estado. Conforme afirma David Sánchez Rubio:³¹

Algunas de las razones de la consolidación de la separación y el abismo que existe entre la teoría y la práctica de los mismos (derechos humanos) se deben a ese modo de concebirlos, que, además, provoca una cultura jurídica social y popular minimalista, acomodaticia, pasiva, indolente, dormida y anestesiada.³²

Logo, conforme apontado por David Sánchez Rubio, a sociedade espera passivamente do Estado, seja por meio de leis ou mesmo de políticas públicas, a solução de seus problemas; espera que a burocracia crie formas de efetivação de direitos fundamentais, esquecendo-se que a luta social também é uma forma de efetivação de tais direitos e não apenas o assistencialismo estatal. Por isso, assevera Maria Hemília Fonseca:

A exigência de um direito a trabalhar, além do simples objetivo da sobrevivência física, vincula-se à ideia de dignidade humana e, consequentemente, à valoração do trabalho como forma de realização pessoal.³³

Indubitavelmente, a transferência de poder do povo ao Estado de Direito, decorrente das revoluções burguesas, foi importante para que, com seu aparato burocrático, pudesse garantir a efetivação dos direitos ditos humanos e pudesse acabar com a maldade e perversidade humanas.³⁴ No entanto, David Sánchez Rubio chama à atenção o que ele sustenta ser “el paradigma simplificado de derechos humanos”:³⁵

³⁰ ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*.

³¹ RUBIO, David Sánchez. *Derechos humanos, no colonialidad y otras luchas por la dignidad: una mirada parcial y situada*, p. 182.

³² “Algunas das razões da consolidação da separação e o abismo que existe entre a teoria e a prática dos mesmos (direitos humanos) se devem a esse modo de concebê-los, o que também provoca uma cultura jurídica minimalista social e popular, acomodaticia, passiva, indolente, dormindo e anestesiada”.

³³ FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao trabalho: um direito fundamental*. São Paulo: LTr, 2009, p. 98.

³⁴ RUBIO, David Sánchez. *Derechos humanos, no colonialidad y otras luchas por la dignidad: una mirada parcial y situada*, p. 182.

³⁵ RUBIO, David Sánchez. *Crítica a una cultura estática y anestesiada de derechos humanos. Por una recuperación de las dimensiones constituyentes de la lucha por los derechos. Derechos y libertades*. Madrid, n. 33, época II, p. 99-134, jun. 2015, p. 104.

Generalmente, cuando se habla de derechos humanos se suele acudir a una idea de los mismos basada en las normas jurídicas, en las instituciones con el estado a la cabeza y en ciertos valores que le dan fundamento (como la dignidad, la libertad, la igualdad y la solidaridad) y que están o bien basados en la misma condición humana o bien reflejados en sus producciones normativas e institucionales.³⁶

Porém, o mesmo autor cita Helio Gallardo, esclarecendo a necessidade de não pensar os direitos humanos baseados em normas jurídicas, instituições estatais e em certos valores que lhes dão fundamento, mas, também, nas lutas sociais, a reflexão filosófica, o reconhecimento jurídico-positivo e institucional, a eficácia e a efetividade jurídica que guardam relação com o sistema de garantias e a sensibilidade sociocultural e popular.³⁷

Certo é que o modelo de produção capitalista é uma realidade inescusável. O mundo globalizado pode até ser visto como uma verdadeira oportunidade, chegando mesmo a oferecer uma maior oferta de emprego. Todavia, conforme ressalta Victor Hugo de Almeida, “deve o empregador, como beneficiário direto da exploração da atividade econômica, não apenas gerar mais e sim melhores empregos, contribuindo para a efetivação do direito ao trabalho, como um direito econômico-social fundamental”.³⁸ Isso porque há expectativa da sociedade de que aquele que se propuser a explorar qualquer modalidade de atividade empresarial o fará com estrita observância da legislação pátria e, por corolário, dos direitos humanos consagrados na Constituição Federal de 1988.

Em suma, conclui-se, portanto, que a efetividade do direito fundamental ao trabalho das pessoas deficientes não está apenas nas mãos do Estado e de suas instituições. O problema não seria apenas a falta de sensibilidade do empregador ao não tornar o meio ambiente de trabalho dessas pessoas devidamente adaptado, como preceitua o “Estatuto da Pessoa com Deficiência” ou mesmo oferecer melhores empregos às pessoas com deficiência. Como salienta David Sánchez Rubio, isso seria apenas a ponta de um *iceberg*,³⁹ pois há a necessidade de se pensar nesse direito como um todo, não apenas no que aparenta ser o problema.

³⁶ “Generalmente, cuando hablamos de derechos humanos costumamos ter una idea de ellos basada en las normas legales, en las instituciones encabezadas por el Estado y en ciertos valores que les dan fundamento (tales como la dignidad, la libertad, la igualdad y la solidaridad) y que están basados en la misma condición humana o bien reflejados en sus producciones normativas e institucionales”.

³⁷ RUBIO, David Sánchez. Crítica a una cultura estática y anestesiada de derechos humanos. Por una recuperación de las dimensiones constituyentes de la lucha por los derechos.

³⁸ ALMEIDA, Victor Hugo de. *Consumo e trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*, p. 122.

³⁹ RUBIO, David Sánchez. Derechos humanos, no colonialidad y otras luchas por la dignidad: una mirada parcial y situada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito ao trabalho é visto, indubitavelmente, como um direito humano e, na medida em que passou a ser positivado pelas Cartas Constitucionais, tornou-se um direito fundamental, notadamente como forma de garantir a cidadania do homem como também a sua dignidade, pilares constitucionais da República brasileira.

Embora nas sociedades do passado, notadamente as clássicas, aos deficientes era dispensado um tratamento desumano, chegando o seu descarte ser até mesmo institucionalizado, ou mesmo a eles ser dispensado um tratamento de mera misericórdia ou assistencialismo, surgiu, com o decorrer do tempo, a preocupação na sua inserção no meio produtivo, principalmente com o fim do feudalismo, em que a sociedade passava a reverenciar o comércio como forma de produção de riqueza.

No entanto, embora às pessoas deficientes fora estendido o direito fundamental ao trabalho como meio de efetivação de sua cidadania e dignidade, a efetivação desse direito até os dias atuais está distante do ideal previsto na Constituição Federal de 1988 e nas Convenções Internacionais das quais o Brasil é signatário e que prezam pela igualdade de condições e oportunidades entre as pessoas.

Mesmo vigente a Lei de Cotas e o Estatuto do Deficiente, este que regulamenta a igualdade de condições das pessoas deficientes no mercado de trabalho, como também obriga a acessibilidade e a adaptação do meio ambiente laboral a essas pessoas, de acordo com o censo do IBGE de 2010, mais da metade dos brasileiros deficientes em idade produtiva estão alheios à cadeia produtiva nacional.

Embora o direito ao trabalho das pessoas deficientes seja considerado um direito humano, até como forma de garantia dos demais, o problema real de sua efetivação não deve ser apenas do Estado e de suas instituições, mas de todos os atores sociais.

Inaceitável a sociedade, de forma passiva, calada e pávida, assistir à subtração de direitos humanos fundamentais das pessoas deficientes e à não efetivação de seu direito ao trabalho digno sem entender que quem perde é toda a coletividade, já que tais pessoas poderiam estar inseridas na cadeia produtiva e produzindo riqueza à nação.

São necessárias políticas públicas estatais, pautadas em ações afirmativas, como também ações da própria sociedade, que devem exigir do Estado e também do setor privado a garantia e efetivação dos direitos da pessoa deficiente ao pleno exercício do trabalho, notadamente no que tange a acessibilidade e a adequação do meio laboral como um todo.

Não importa o Estatuto do Deficiente prever a obrigatoriedade em oferecer ambiente acessível e inclusivo dessas pessoas deficientes como forma de garantia do exercício do seu direito fundamental ao trabalho se essas pessoas não conseguem

ter acesso a esses ambientes plenamente adaptados, seja, por meio do transporte público não adaptado ou seja pela via pública não sinalizada; ou se essas pessoas, após contratadas, não alcançam igual oportunidade de ascensão profissional e, por corolário, crescimento salarial.

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

REFERÊNCIAS

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

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

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *Direito constitucional: princípio da isonomia e a constatação da discriminação positiva*. São Paulo: Saraiva, 2006.

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

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional: a importância de princípio da igualdade*. São Paulo: Malheiros, 2001.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. *RAC*. Curitiba, v. 13, edição especial, art. 8, p. 121-138, jun. 2009.

CÍCERO, Marco Túlio. *Das leis*. Tradução de Otávio T. de Brito. São Paulo: Cultrix, 1967.

ECO, Humberto. *Como se faz uma tese*. Tradução de Gilson Cesar Cardoso de Souza. 23. ed. São Paulo: Perspectiva, 2010.

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

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho protegido do portador de deficiência*. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, maio 2010. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub60.html>>. Acesso em: 10/08/2016.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

IBGE. Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília, 2010. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_3.pdf>. Acesso em: 20/08/2016.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado: igualdade formal e material*. São Paulo: Saraiva, 2010.

MADEIRO, Aymina Nathana Brandão. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho de acordo com o artigo 93 da Lei n. 8.213/91. *Boletim Jurídico*. Uberaba, p. 5, n. 1131. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=3197>>. Acesso em: 20/08/2016.

MEIRA, Sílvio A. B. *A Lei das XII Tábuas: fonte do Direito Público e Privado*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Rio, 1972.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional: princípio da igualdade e a extinção de discriminações absurdas*. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais: teoria geral*. 10. ed. São Paulo, Atlas, 2013.

ONU. *A ONU e as pessoas com deficiência*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 20/08/2016.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; ANDRADE, Layanna Maria Santiago. O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência: diretrizes para a efetivação do sistema de cotas. *Quaestio Iuris*. Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 1.700-1.736, 2016.

RAMALHO CRISTINA, Ednéia; SOUZA RESENDE, João Batista. Dificuldades da inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho. *Revista Científica Eletrônica de Administração*, Garça, ano V, n. 9, dez. 2005. Disponível em: <http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/msnp3KrdnoUlhw_2013-4-26-12-19-25.pdf>. Acesso em: 20/08/2016.

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

RUBIO, David Sánchez. Derechos humanos, no colonialidad y otras luchas por la dignidad: una mirada parcial y situada. *Revista Campo Jurídico*. Barreiras, v. 3, n. 1, mayo 2015.

SAINT-JEAN, M. Organização do trabalho e saúde mental. *Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo*, v. 14, n. 3, p. 48-51, 2003.

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

Data de recebimento: 29/08/2016

Data de aprovação: 20/02/2017