

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER

**A APLICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) SOB A LUZ DOS PRINCÍPIOS DA
IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA AO TRABALHADOR
COM DEFICIÊNCIA**

PORTO ALEGRE

2015

LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER

A APLICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) SOB A LUZ DOS PRINCÍPIOS DA
IGUALDADE E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA AO TRABALHADOR COM
DEFICIÊNCIA

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof. Dra. Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2015

RESUMO

O presente estudo busca analisar o conceito de trabalho decente criado e instituído pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 sob o ângulo da análise dos Princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana.

Inicialmente, realiza-se um breve estudo sobre a origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os motivos de seu surgimento e quais foram os responsáveis pela criação e manutenção desta organização, bem como analisar, mais propriamente, o conceito de trabalho decente criado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os requisitos mínimos exigidos para sua aplicação.

Por conseguinte, estuda-se o conceito de pessoa com deficiência e a legislação protetiva tanto no âmbito Internacional como Nacional.

Ao final, e de forma mais específica, busca-se analisar a aplicação do conceito de trabalho decente aos trabalhadores com deficiência sob a luz dos Princípios da Igualdade e Dignidade da Pessoa Humana.

Palavras chave: OIT – Trabalho – Decente – Pessoa com deficiência – Igualdade – Dignidade.

ABSTRACT

This study investigates the concept of decent work created and established by the International Labour Organization (ILO) in 1919 from the perspective of analysis of the Principles of Equality and Dignity of the Human Person.

Initially, there will be a brief study of the origin of the International Labour Organization (ILO), the reasons for its appearance and which were responsible for the creation and maintenance of this organization and to examine, more specifically, the concept of decent work created by the International Labour Organization (ILO) and the minimum requirements for your application.

Therefore, it studies the concept of person with disabilities and protective legislation in International and National both.

Finally, and more specifically, the aim is to analyze the application of the concept of decent work to disabled workers in the light of the principles of Equality and Human Dignity.

Keywords: ILO - Work - Decent - disabled person - Equality - Dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A ELABORAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE (DECENT WORK).....	7
1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A CRIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SUA COMPETÊNCIA NORMATIVA.....	7
1.2 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT	13
1.2.1 OCUPAÇÃO PRODUTIVA.....	16
1.2.2 JUSTAMENTE REMUNERADO.....	19
1.2.3 CONDIÇÕES DE LIBERDADE	20
1.2.4 CONDIÇÕES DE SEGURIDADE	21
1.2.5 CONDIÇÕES DE EQUIDADE	22
2. O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE SOBRE O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E LEGISLAÇÕES PROTETIVAS INTERNACIONAIS E NACIONAIS	23
2.1 A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E A NOVA CONCEPÇÃO DA FORMA DE TRATAMENTO COM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	27
2.2 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PROTETIVA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	37
2.2.1 PLANO CONSTITUCIONAL.....	37
2.2.2 PLANO INFRACONSTITUCIONAL	42
2.2.2.1 A LEI N. 7.853 DE 24.10.1989	43
2.2.2.2 A LEI N. 8.112 DE 11.12.1990	46
2.2.2.3 A LEI N. 8213 DE 24.07.1991	46
2.2.2.4 O DECRETO N. 3.298 DE 20.12.1999	50

3 A LEGITIMIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE COMO BASE PARA APLICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA	56
3.1 REFLEXÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE: ORIGEM, APLICAÇÃO NA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL E VINCULAÇÃO AO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE	57
4 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO GARANTIDOR DO TRABALHO DECENTE AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA	71
4.1 REFLEXÕES ACERCA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	72
4.2 A UNIVERSALIZAÇÃO E POSITIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO CENÁRIO MUNDIAL E OS REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	76
4.3 A LEGITIMIDADE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA APLICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA.....	80
CONSIDERAÇÕES FINAIS	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

INTRODUÇÃO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua criação, tem produzido convenções e normas de extrema importância no cenário mundial referente à proteção do trabalho, e em especial, formas de garantir a todos os trabalhadores seu direito ao trabalho decente.

Assim, iniciando com uma análise acerca da origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que se intenta verificar a composição do conceito de trabalho decente criado pela OIT em 1919.

O conceito de trabalho decente é constituído por uma série de requisitos básicos, entre eles, destacam-se, no presente estudo, os Princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana.

Incontroverso que esses são princípios universais, aplicáveis a todos os seres humanos, contudo, em particular, busca-se analisar a importância desses princípios, uma vez que são requisitos fundamentais para a aplicação do conceito de trabalho decente aos trabalhadores com deficiência.

Sendo assim, de plano se faz necessário a identificação do conceito de pessoa com deficiência, bem como a legislação, tanto no âmbito internacional como nacional, protetiva a esses indivíduos.

Por fim, sob o prisma dos Princípios da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana estuda-se a aplicação do conceito de trabalho decente ao trabalhador com deficiência.

1 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A ELABORAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE (DECENT WORK)

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, a reunião dos Estados Vencedores deu origem à criação de uma Organização Internacional que teria como incumbência a proteção dos direitos dos trabalhadores mediante a elaboração de normas para adesão desses Estados.

Assim, a Organização Internacional do Trabalho – OIT nasceu com um grande propósito, o de organizar a legislação internacional referente ao trabalho e promover ações e normas que garantissem a implementação da Justiça Social e Paz entre as Nações, através de melhorias no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, inicia-se a análise dos fatos históricos relevantes na criação da OIT, bem como a sua competência normativa, e ainda sua influência sobre os Estados Membros e a sociedade mundial.

Por fim, busca-se analisar o conceito de Trabalho Decente, criado pela OIT em 1999, e como, na atualidade, ele está sendo implantado.

1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A CRIAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SUA COMPETÊNCIA NORMATIVA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial, na marca do Tratado de Versalles (Parte XIII), fixando sua sede na cidade de Genebra, Suíça. A OIT é uma agência especializada do Sistema de Nações Unidas.¹

¹ BROWNIE, Ian. Princípios de Direito Internacional Público. 4ª Edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997, p.723-724. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.75.

O Tratado de Versalhes, cuja parte XIII dispôs sobre a criação da OIT, é um documento internacional elaborado pelas nações vitoriosas na primeira guerra mundial (1914-1918), com o objetivo de promover a paz social e enunciar a melhoria das relações empregatícias por meio dos princípios que iriam reger a legislação internacional do trabalho².

Nesse diapasão, as aspirações por paz social e melhorias no setor de empregos eram reflexos do momento histórico em que foi criada a OIT, visto que após o término da Primeira Guerra Mundial, a sociedade mundial encontrava-se em um processo de reestruturação em todas as áreas basilares de cada nação, devido às destruições inerentes a guerra.

Oportuno, assim, a criação de uma organização baseada em argumentos humanitários e políticos, para auxiliar na promoção da justiça social e melhorias nas condições empregatícias para os trabalhadores.

Com intuito de melhor compreensão das aflições sociais, cumpre o resgate de alguns pontos históricos:

A criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos, que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. O argumento humanitário baseou-se nas condições injustas e deploráveis das circunstâncias de trabalho e vida dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, que se deu em virtude das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII, na Inglaterra. A burguesia industrial, em busca de maiores lucros e menores custos, buscou acelerar a produção de mercadorias por intermédio da exploração do trabalhador, numa fase histórica em que a Revolução Industrial propiciava o fortalecimento da empresa. Inúmeros empregadores, valendo-se da plena liberdade contratual e do Estado Liberal, impuseram aos trabalhadores a aceitação das mais vis condições de trabalho. Dessa maneira, os problemas sociais gerados por aquela revolução (miséria, desemprego, salários irrisórios com longas jornadas, grandes invenções tecnológicas da época, inexistência de leis trabalhistas)

² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR. Disponível em <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>. Acesso em 21.09.2015

contribuíram para consolidar o capitalismo como modo de produção dominante³.

Nesse sentido, ainda que sua criação tenha ocorrido em 1919, pode-se verificar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fora criada para enfrentar as mudanças da sociedade, advindas antes mesmo da Primeira Guerra Mundial, visto que as condições precárias e ausência de proteção a justiça social já se fazia presente desde a Revolução Industrial.

Assim, pode-se dizer que, desde seus primórdios, a OIT preocupou-se com o ser humano em si, em especial na consolidação e efetivação daqueles direitos humanos considerados como sendo de segunda geração (direitos sociais, especialmente)⁴.

Contudo, não seria possível consolidar e proteger os ditos direitos humanos de segunda geração, ou direitos sociais, como o direito ao trabalho, se antes não fossem estabelecidos meios normativos para proteção da dignidade do trabalhador, do ser humano.

Sendo assim, adequada à afirmação da Dra. Priscila Caneparo dos Anjos ao referir que “desde seus primórdios, a OIT preocupou-se com o ser humano em si”, ou seja, com a dignidade do ser humano, pois garantindo a proteção de sua dignidade como pessoa humana, a OIT poderia ter condições de estabelecer melhorias nas relações de emprego, e assim lutar pela justiça social.

³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR. Disponível em <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>. Acesso em 21.09.2015

⁴ ANJOS, Priscila Caneparo dos. O DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SEU PAPEL NA ATUALIDADE. Revista Jurídica Uniandrade – nº 20 – vol. 01 – 2014. Pg 230. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CE0QFjAHahUKEwjh6Kz7zlnlAhVGHpAKHdmABlg&url=http%3A%2F%2Fwww.uniandrade.br%2Frevistauniandrade%2Findex.php%2Fjuridica%2Farticle%2Fdownload%2F113%2F109&usg=AFQjCNGQROjLbIUsvm71z3NNduNRZmZCJw>.

Sob a bandeira da paz mundial, justiça social e dignidade do ser humano trabalhador, a ênfase dada pela OIT não é apenas na expressão útil e mercadológica do trabalho. O trabalho é redimensionado em sua expressão subjetiva⁵.

Consoante, a criação da OIT ainda que também estivesse vinculada a uma organização do cenário econômico, ou seja, a tentativa de evitar concorrência desleal de mercado entre os países⁶, diante das aspirações sociais verifica-se que a Organização necessitava garantir retornos maiores aos trabalhadores.

Assim, desde sua criação, no preâmbulo de sua Constituição, as normativas apresentadas pela Organização Internacional do Trabalho foram assentadas em valores subjetivos, com a intenção de fazer prevalecer os conceitos de paz mundial, justiça social e dignidade do ser humano trabalhador, senão vejamos:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios. AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste

⁵ BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.74

⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: VERA, Leila C. R. Gavilan. LIMA, José E. de Souza. O meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e o Desenvolvimento Humano. p.139

preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.⁷

Da relação estabelecida no preâmbulo, entre paz e justiça social, a conclusão possível é que o conceito de paz não pode ser apenas a ausência de guerra, mas deve ser a construção de uma comunidade universal justa⁸.

Sendo assim, em sua própria Constituição, a OIT além de exaltar os valores sociais referidos, apresentou a sociedade mundial sua primeira atividade normativa, bem como estabeleceu como função inerente a organização a ação de elaborar Normas Internacionais do Trabalho.

Nesse sentido, ensina a Dra. Luciane Cardoso Barzotto:

A atividade normativa constitui-se em meio de ação privilegiada da OIT para promover a justiça social. É atividade que implica elaboração de Normas Internacionais do Trabalho (NIT), com o propósito de que sejam aceitas de modo mais amplo possível, facilitando sua execução pelo Estados-Membros⁹.

Portando, a OIT possui a competência de elaborar normas que constituem regulamentação internacional do trabalho e de questões pertinentes ao tema. Essa atividade normativa é realizada por meio de convenções e recomendações.

Nesse sentido, o autor Arnaldo Sússekind¹⁰, descreveu que a atividade normativa da OIT teria assim por finalidade: universalizar os princípios de justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas; estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais;

⁷ CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia). Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 18.09.2015.

⁸ ROCKEFELLER JR., John D. *L'esprit de collaboration dans l'industrie*, artigo publicado na Revue internationale du Travail, 1996, p.319-332. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.75.

⁹ BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.76

¹⁰ SÚSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

incrementar a cooperação internacional, visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico – econômico e progresso social.

Sendo assim, nos anos subseqüentes à criação da Organização Internacional do Trabalho até o início da II Guerra Mundial, houve um fecundo trabalho, tendo sido colocado em prática às idéias de proteção ao trabalho, e ainda, uma tentativa de motivar sua integração no direito interno dos Estados-membros.

E em 1944, pela adoção da Declaração da Filadélfia, a Organização Internacional do Trabalho ampliou sua capacidade normativa abarcando outros temas além daqueles já previstos em sua constituição, sendo eles: a) o trabalho não é mercadoria; b) liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso contínuo; c) a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a guerra contra a necessidade deve prosseguir com vigor dentro de cada nação, e por contínuo e concreto esforço internacional no qual os representantes de trabalhadores e empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático, a fim de promover o bem-estar comum¹¹.

Assim, com o acréscimo de tais temas, a proteção da dignidade do ser humano trabalhador seria transposta a luta pela melhoria da qualidade de vida da população mundial em setores como da valorização do trabalho humano, proteção da liberdade individual, erradicação da pobreza, contando com o apoio e esforço de trabalhadores, empregadores e governos membros.

Assim, partindo desse momento em que a OIT passou a ser responsável pela promoção de atos normativos e conceitos que visassem a proteção dos valores referidos, inicia-se a análise do conceito de Trabalho Decente (*Decent Work*), elaborado pela Organização Internacional do Trabalho, que em que pese ter sido anunciado em 1998, já havia sido tacitamente apresentado no preâmbulo da

¹¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.76

Constituição de 1919, uma vez que seus princípios intrínsecos são baseados na justiça social e proteção da dignidade do ser humano trabalhador.

1.2 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE DA OIT

Instituída de sua competência normativa, a Organização Internacional do Trabalho apresentou, em 1999, seu conceito de trabalho decente definido como *“aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana”* ¹².

Antes mesmo de analisar os pilares que sustentam o conceito referido, válido frisar que trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador, e não é destinado a qualquer tipo de trabalho, mas sim, àquele que priorize a dignidade do ser humano trabalhador.

Nesse sentido, enfatiza o Professor Alain Supiot:

As we know, the decent work concept is not an operative legal concept but rather a guide that the ILO has used since 1999 to shape its action: "the primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity."¹³.

Todavia, por se tratar de um conceito subjetivo, esculpido por valores, é possível que surjam entendimentos diversos, interpretações avessas, como por

¹² OIT, doc.GB 280/wp/sdg/1, de março de 2001. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.127

¹³ SUPIOT, Alain. Social Protection and Decent Work: new prospects for international labor Standards: conclusion: the outlines of a framework agreement on the extension of social protection. Comparative Labor Law & Policy Journal; 2006. Pg 1. Disponível em: <http://academic.lexisnexis.nl/>. Acesso em 5/10/2015. Tradução: *Nós sabemos que o conceito de trabalho decente não é um conceito operativo jurídico, mas sim um guia que a OIT tem usado desde 1999 para formar ações: “o principal objetivo da OIT hoje é promover oportunidades para mulheres e homens obterem um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana”.*

exemplo, o fato de que o próprio significado da palavra “decente” possui mais de uma terminologia no dicionário português.

O adjetivo “decente” na língua portuguesa pode ter o significado de digno, correto, decoroso, ou seja, que está em conformidade com os padrões morais e éticos da sociedade e também, de que está em conformidade com o que se espera da sua apresentação, em termos de qualidade ou utilidade¹⁴.

Incontroverso que a aplicação do adjetivo em uma frase pode lhe garantir interpretações diversas conforme a semântica escolhida, e diante deste ponto, a autora Lucyla Teles Merino tece suas considerações:

A denominação utilizada pelo órgão é passível de questionamento, já que trabalho decente pode ensejar uma interpretação baseada em questões morais, como no caso do trabalho das prostitutas, que pode ser indecente pelas más condições e não pela consideração moral que normalmente lhe é atribuída; mas é certo que tal caracterização se difundiu mundialmente e apesar das críticas que passo a suscitar, ao mesmo tempo não se pode deixar de reconhecer a força universal do termo¹⁵.

Entretanto, em uma visão adversa da autora supracitada, Thereza Cristina Gosdal, refere em sua obra que *“o trabalho decente não é um conceito adaptável a qualquer interpretação. Por isso mesmo pode ser útil na delimitação do conteúdo da dignidade no âmbito das relações de trabalho”*¹⁶.

Em que pese às autoras discordarem acerca da possibilidade de abrangência na interpretação do conceito, inequívoco que ambas admitem como pioneiro o conceito apresentado pela Organização Internacional do Trabalho.

Assim, ainda que exista a brecha para uma análise semântica diferenciada, o cerne do conceito não perde seu significado e assim, retorna-se ao mesmo ponto de

¹⁴ Disponível em: https://www.google.com.br/?gws_rd=ssl#q=significado+da+palavra+decente. Acesso 22.09.2015

¹⁵ MERINO, Lucyla Teles. A eficácia do Trabalho Decente nas Relações Trabalhista. Tese de Doutorado apresenta a Universidade de São Paulo: 2011. Pg.119. Disponível em: www.teses.usp.br/.../tese_final_09_01_versao_parcial_Lucyla_Tellez_M. Acesso em 18.09.2015.

¹⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Editora LTr: São Paulo, 2007. Pg.129.

partida, qual seja: a elaboração de um conceito de trabalho decente que priorize a proteção dos direitos básicos do trabalhador, a fim de lhe garantir respeito a sua dignidade, sustento econômico para si e sua família e por fim, mas não menos relevante, a promoção da justiça social.

Ainda trabalhando sobre o conceito, em 1999, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia apresentou aqueles que seriam os quatro pilares estratégicos para a efetivação do conceito de trabalho decente:

Conjuntamente, esos cuatro objetivos definen el modo en que la OIT puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente, que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores. Tanto el tripartismo como el diálogo social son objetivos por derecho propio, que garantizan la participación y la democracia y que contribuyen a la consecución de los demás objetivos estratégicos de la OIT. La nueva economía mundial brinda oportunidades al alcance de todos, pero es preciso enraizarlas en unas instituciones sociales basadas en la participación, con objeto de conseguir la legitimación y la permanencia de las políticas económica y social¹⁷.

Sendo assim, é possível sintetizar os pilares estratégicos do conceito em quatro elementos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

¹⁷ SOMAVIA, Juan. *Trabajo Decente*. Memorial da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em 22.09.2015

O que se depreende dos quatro pilares supracitados é que eles garantem uma abrangência maior ao conceito de trabalho decente referido anteriormente, contudo, não modifica o significado inicial.

Nesta linha de raciocínio, Thereza Cristina Gosdal realiza uma síntese do conceito vinculando os pilares estratégicos:

O trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, à redução da pobreza e a um desenvolvimento equitativo e integrador, em face da crescente situação de interdependência dos diferentes países na atualidade. Não se coaduna com todas as reformas trabalhistas que vêm sendo propostas por segmentos empresariais, voltadas à total flexibilização de direitos. Não é compatível com a violação de direitos fundamentais reconhecidos pelo ordenamento jurídico, como por exemplo, com a prática de revistas íntimas nos empregados, que violam seu direito à intimidade e privacidade; com a exploração do trabalho forçado, ou análogo à condição de escravo, que a realidade tem evidenciado ser ainda comum na atualidade; com a exploração do trabalho infantil, não apenas nas atividades de exploração sexual, mas também no trabalho familiar; com as diversas formas de discriminação no emprego, especialmente de gênero e raça¹⁸.

Assim, importante se faz uma breve análise dos pontos focais do conceito de trabalho decente, bem como identificar a localização dos pilares estratégicos dentro deste conceito principal.

1.2.1 Ocupação Produtiva

Ao refletir sobre o significado da expressão “ocupação produtiva” no conceito de trabalho decente, primeiramente, deve-se atentar ao fato de que a OIT tem interesse em promover e proteger, mediante suas normas internacionais e através

¹⁸ GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Editora LTr: São Paulo, 2007. Pg.130.

de ações junto aos Estado Membros, possibilidades de trabalho a todos os trabalhadores.

Sendo assim, a expressão vincula-se ao direito ao trabalho, que é protegido pelos direitos humanos de segunda geração (direitos sociais) em nível internacional, e que está presente no rol de direitos fundamentais da Carta Magna Brasileira de 1988 em seu artigo 6º.

Inicialmente, cumpre uma breve revisão acerca dos direitos sociais, ou direitos de igualdade, como explica Vicente de Paulo Barreto¹⁹, que correspondem a segunda geração dos direitos humanos, com intuito de se analisar a importância de uma ocupação produtiva, ou melhor, um trabalho de qualidade aceitável.

Os direitos sociais foram criados após os direitos civis e políticos, ou direitos de liberdade, que integraram a primeira geração. Os direitos sociais nasceram de um momento histórico ao qual o desequilíbrio entre as condições de vida de diferentes classes sociais serviram para fomentar a ideia de que o indivíduo poderia dirigir-se ao poder público e dele receber garantias, ou melhor, prestações estatais.

Em suma, o Vicente de Paulo Barreto²⁰ faz as seguintes considerações:

Os direitos sociais vieram a servir como o instrumento político e jurídico que serviu a democratização do sistema econômico e social da sociedade liberal. E ainda, o autor complementa enfatizando que os direitos sociais não suprimiram, e tampouco, apagaram as conquistas referentes aos direitos civis e políticos, mas sim, observa-se que no século XX, os direitos civis, políticos e sociais sofreram um processo de convergência, em virtude da democratização no exercício do poder, e passaram a constituir o núcleo da cidadania do Estado Democrático de Direito.

Válido ressaltar que os direitos sociais, em especial o direito ao trabalho, são direitos impostergáveis, essenciais e inafastáveis, por conseguinte, fundamentais.

¹⁹ BARRETO, Vicente de Paulo. **Reflexões sobre os direitos sociais**. Rio de Janeiro:Renovar:2003. p.124-126

²⁰ Ibidem.p.128-130.

Consoante, diante do valor inequívoco do trabalho, trazendo benefícios tanto para o ser humano de forma individual como para a sociedade, a OIT reafirmando os princípios da Convenção n.122 de 1964 (Pleno Emprego), ratificada pelo Brasil, estabeleceu em 1999, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, o seguinte:

La OIT se interesa por todos los trabajadores. Debido a sus orígenes, la OIT ha centrado esencialmente su atención en las necesidades de los trabajadores asalariados — la mayoría de ellos de sexo masculino — en empresas del sector estructurado, pero no se agota con ello su mandato, ni tampoco el mundo del trabajo. Casi todas las personas trabajan, pero no todos tienen un puesto de trabajo. Abundan, además, en el mundo las personas que trabajan demasiado y las que están desempleadas. La OIT debe interesarse por quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado: asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio. La participación del sector no estructurado en el volumen total del empleo ha llegado a casi el 60 por ciento en América Latina. En África, a la economía no estructurada le ha correspondido más del 90 por ciento de los nuevos puestos de trabajo urbanos en los diez años últimos²¹.

Das palavras referidas, pode-se identificar que a OIT estabeleceu um compromisso com todos os trabalhadores, não limitando a um país membro, mas sim, estabelecendo que a promoção de um trabalho decente é algo devido a todos os seres humanos, pois protege valores universais.

Em especial, SOMAVIA (1999) refere a situação dos trabalhadores da América Latina e África, em que o trabalho não estruturado alcança as porcentagens de 60% e 95%.

Assim, esclarece a Dra. Luciane Cardoso Barzotto:

A meta da OIT não é só a criação de trabalhos, mas a criação de trabalhos de qualidade aceitável, incluindo a ideia, por exemplo, de valor e satisfação. Nesse sentido, promove programas que enfrentam

²¹ SOMAVIA, Juan. *Trabajo Decente*. Memorial da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em 22.09.2015

o problema do emprego, da desocupação e da pobreza, de modo integrado, sempre com a participação tripartite dos atores sociais²².

Por fim, cabe ainda salientar que ainda que a OIT faça referência à espécie “emprego”, não há de se entender que apenas as relações empregatícia, com vínculo empregatício e demais características dos artigos 2º e 3º da CLT foram abarcadas pela meta da Organização.

Ao contrário, conforme esclarece Lucyla Teles Merino²³, para a OIT o termo emprego é muito mais abrangente e não se limita ao trabalho subordinado, mas a outras formas de trabalho, como o informal, autônomo etc...

Sendo assim, ao referir o “trabalho decente” como conceito a OIT garantiu que a expressão “trabalho” contemplaria todos os tipos de contribuição social e econômica, desde que este fosse realizado em qualidades aceitáveis, pois do contrário, não poderia ser considerado “decente”.

1.2.2 Justamente remunerado

Em uma sociedade capitalista, em que todo cidadão necessita de meios financeiros para garantir sua subsistência e de sua família, não seria viável trabalhar o conceito de trabalho decente sem a proteção de uma remuneração justa.

Trabalho decente, justamente remunerado, enfrenta o problema central da redistribuição de riquezas, em uma dimensão de crescimento econômico sustentável e equilibrado²⁴.

Assim, nas palavras de Thereza Cristina Gosdal:

²² GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade. Pg.169

²³ MERINO, Lucyla Teles. A eficácia do Trabalho Decente nas Relações Trabalhista. Tese de Doutorado apresenta a Universidade de São Paulo: 2011. Pg.132. Disponível em: www.teses.usp.br/.../tese_final_09_01_versao_parcial_Lucyla_Tellez_M. Acesso em 18.09.2015.

²⁴ GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade. Pg.169

A proposição do trabalho decente como trabalho justamente remunerado, significa que a remuneração deve possibilitar a satisfação das necessidades vitais mínimas do trabalhador. E que retribua adequadamente a contribuição do trabalhador para a produção da riqueza. Nesse ponto seria possível identificar tanto o conteúdo de garantia de direitos mínimos e imunidade da dignidade, ao tratar da satisfação das necessidades vitais do trabalhador, quando de seu conteúdo de honra, ao tratar da retribuição adequada à contribuição do trabalhador para a formação da riqueza²⁵.

Logo, verifica-se que não se trata somente de garantir o pagamento de um salário ao trabalhador, mas sim, que este contribua com a produção da riqueza e que seja retribuído corretamente por isso.

A OIT aponta para a Convenção 131 “fixação de salários mínimos” de 1970, mediante contratação coletiva como meio de fixação de condições de trabalho e emprego (Convenção n.154 relativa à negociação coletiva). Reforça a Convenção n. 95 sobre a proteção ao salário²⁶.

1.2.3 Condições de Liberdade

Ao tratar de condições de liberdade no tocante ao conceito de trabalho decente, cabe referir que esta liberdade pressupõe a livre associação sindical e o direito à negociação coletiva em situação favorável para seu desenvolvimento.

Neste caso, dois dos pilares estratégicos citados por SOMAVIA (1999) estão intrínsecos no conceito central de “condições de liberdade” sendo eles: o do respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho como o da liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e o diálogo social.

²⁵ GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Editora LTr: São Paulo, 2007. Pg.130.

²⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade. Pg.170

Ainda, referente ao diálogo social, a Dra. Luciane Cardoso Barzotto destaca que a necessidade de implementação de um diálogo social que requer participação e liberdade de associação, é então um princípio e meta em sociedades democráticas, conforme vejamos:

Reforça-se a necessidade de implementação do diálogo social que requer participação e liberdade de associação, e é então, princípio e meta em sociedades democráticas. É meio de assegurar resoluções de conflitos nas empresas e implementação de política efetiva de participação dos trabalhadores na produção de riquezas²⁷.

Por fim, a OIT elaborou Convenções, em especial a de número 95 de 1948, em que já previa a proteção a “liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização”, o que foi então fortalecido na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 1999.

1.2.4 Condições de Seguridade

O conceito de seguridade é aplicado pelo OIT com a finalidade assegurar condições básicas de segurança no trabalho, garantido um meio ambiente saudável e adequado ao trabalhador, bem como lutar contra a vulnerabilidade no trabalho.

A vulnerabilidade no trabalho é representada como doença, velhice ou desemprego.

Nesse sentido, refere a Dra. Luciane Cardoso Barzotto que “*trabalho decente em condições de seguridade diz respeito à necessidade de proteção da saúde física e mental do trabalhador, tema intrinsecamente associado ao meio ambiente do trabalho*”²⁸.

²⁷ GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade*. Pg.170

²⁸ GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade*. Pg.171

1.2.5 Condições de Equidade

O termo equidade deriva do termo grego “επιεικεία”, e tem origem no pensamento de Aristóteles. A equidade em Aristóteles é relacionada à justiça, sendo esta última considerada pelo filósofo como a principal das virtudes, visto que se manifesta na relação com o próximo, por meio de práticas reiteradas de ações justas²⁹.

A OIT quando aderiu ao seu conceito de trabalho decente a palavra equidade, buscava implementar a igualdade, em especial a igualdade entre gênero e raça nas relações de trabalho.

Todavia, a igualdade, quando tratada como Princípio tem o poder de abranger outros grupos sociais que também necessitam da proteção de um órgão internacional, bem como do governo de seu país, e de toda sociedade para ter garantido seu direito a tratamento igualitário, no caso, a condições de equidade nas oportunidades e no ambiente laboral.

Nesse sentido, cumpre destacar as reflexões de Thereza Cristina Gosdal acerca do tema:

O trabalho decente pretende é ainda aquele e condições de equidade, especialmente no tratamento das questões de gênero e raça, mas também do portador de deficiência, em razão da religião, convicções políticas, idade, estado civil e vários outros critérios discriminatórios, especificados na Convenção n.111 da OIT, ou que o Estado em particular queira especificar (como a discriminação em razão do ajuizamento de reclamatória trabalhista que é comum na realidade prática³⁰.

Em que pese os demais conceitos, como de condições de liberdade, seguridade, ocupação produtiva e justamente remunerada sejam plenamente aplicáveis a todos os trabalhadores, o que inclui as pessoas com deficiência, busca-

²⁹ ANTUNES, Fábio Luiz. *Equidade como instrumento de integração de lacunas no direito*. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9629. Acesso 22.09.2015.

³⁰ GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Editora LTr: São Paulo, 2007. Pg.131.

se analisar com mais afinco a aplicação do conceito de equidade ou igualdade, e posteriormente, o de dignidade da pessoa humana para a classe de trabalhadores com deficiência.

Ademais, cumpre referir que as condições de equidade estão diretamente vinculadas com o pilar estratégico da erradicação de qualquer tipo de discriminação no trabalho, seja por raça, gênero e também em relação às pessoas com deficiência.

Assim, inicialmente, iremos analisar o conceito de equidade a luz do Princípio da Igualdade, para então, em tópico específico, relacionar tal aplicação ao trabalhador com deficiência.

2. O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE SOBRE O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA E LEGISLAÇÕES PROTETIVAS INTERNACIONAIS E NACIONAIS

Dentre as inúmeras sociedades mundiais, e os momentos históricos aos quais estas fizeram parte, identificamos diferentes conceitos e tratamentos para as pessoas com deficiência.

Segundo Otto Marques da Silva³¹, a história revela os mais diversos tratamentos às pessoas com deficiência, nos quais, muitos relatos revelam que alguns povos adotaram atitudes de aceitação e outros de abandono, segregação e destruição.

Inicialmente, conforme refere Zélia Maria Cardoso Montal os povos primitivos ora eliminavam, pois atrapalhava a caça e movimento natural dos nômades; ora protegiam para agradar aos deuses e como recompensa aos mutilados nas lutas entre trios e caçadas³².

³¹ SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde (CEDAS), 1986.p.40 e SS

³² MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com deficiência. In: Piovesan, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho** São Paulo: Editora Atlas as/SP2010. P.170

O autor Luiz Eduardo Amaral de Mendonça³³ cita os Índios Chiricoa (que habitavam as matas columbianas) ou os Sirionos (tribo seminômade que habita a selva amazônica boliviana, próxima a fronteira com o Brasil) como exemplos de povos que apresentaram atitudes de abandono de pessoas com deficiência e também idosos – da mesma forma que os povos primitivos – em virtude da pressão pela sobrevivência, e sua constante mudança de local.

Já os balineses – nativos da Indonésia – são proibidos de manter contato amoroso com pessoas que fujam do padrão estético ou comportamental em vigor, conforme refere Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Ainda, cita o autor, que o povo asteca, de acordo com a determinação expressa de Montezuma, confinava pessoas com deficiência em espaços semelhantes a zoológicos para exposição ao escárnio público³⁴.

Ainda, identifica Alexandre Castro Pinzkoski³⁵, que a pior atitude dispensada aos portadores de deficiência (principalmente a deficiência física) foi a instaurada por meio da Lei das XII Tábuas, a Roma Antiga, haja vista a autorização dos patriarcas em matar seus filhos defeituosos, por entenderem que tais pessoas eram inúteis a guerra e por tal motivo deveriam ser eliminados.

Como exemplo de povos que agiam de forma contrária, Rubens Valtecídes Alves³⁶ refere que os hindus protegiam as pessoas com deficiência, julgando, por exemplo, que as pessoas cegas reuniam condições de maior sensibilidade espiritual, pela ausência da visão, e, portanto, eram escolhidas para desempenhar funções religiosas.

Nesse sentido, José Afonso da Silva³⁷ conta que no Japão da Idade Média, em meados do século IX, por influência do filho do imperador japonês, que sofria de

³³ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial.** São Paulo: LTr, 2010. p.23

³⁴ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006. p.71 e ss.

³⁵ PINZKOSKI, Alexandre Castro. **A tutela jurisdicional das pessoas portadoras de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho.** In: Direito & Justiça, v.23. ano XXIII – 2001/1. p.7

³⁶ ALVES, Rubens Valtecídes. Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador, São Paulo: LTr, 1992, p.18-32.

³⁷ SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. in: Revista de Direito Administrativo, vol.212, 1998, p.204

deficiência visual, há registros de que a função de massagista era exercida por deficientes visuais, sob o argumento que era necessário assegurar àqueles uma fonte digna de sustento. Posteriormente, algumas técnicas de acupuntura também foram exercidas por deficientes visuais.

Observa-se assim, que a evolução das sociedades e também as diversificadas culturas e religiões permitiram que o indivíduo altera-se sua forma de tratamento a respeito das pessoas com deficiência, demonstrando uma preocupação quanto a conduta mais adequada, no sentido de dar apenas assistência ou de realizar a readaptação para o trabalho apropriado³⁸.

A respeito da influência da religião, o Cristianismo mostrou-se deveras atuante na modificação do tratamento e entendimento acerca das pessoas com deficiência.

Baseado no fundamento de “amor ao próximo” a Igreja Católica, nos séculos VII a XII, influenciou os senhores feudais na criação de hospitais e abrigos para doentes ou pessoas com deficiência. Neste momento histórico, estes hospitais mantidos por mosteiros e abadias foram praticamente às únicas instituições europeias a se dedicarem ao cuidado de doentes, em especial crônicos deficientes³⁹.

Com o fim da Idade das Trevas (Idade Média), o Renascimento foi o marco da alteração da visão assistencialista para uma nova postura de profissionalização e integração das pessoas com deficiência. Este momento foi marcado pelo renascimento comercial e urbano, e principalmente a valorização da ciência e dos pensamentos filosóficos, o que permitiram a erradicação do pensamento pessimista acerca de que evolução do homem estava ligada á vontade divina, para aderir a

³⁸ PINZKOSKI, Alexandre Castro. A tutela jurisdicional das pessoas portadoras de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho. In: Direito & Justiça, v.23. ano XXIII – 2001/1.p.12.

³⁹ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial.** São Paulo: LTr, 2010. p.25-26

nova ideia de que o critério evolutivo humano estivesse diretamente ligado ao esforço e merecimento⁴⁰.

Já na Idade Moderna, logo após a Revolução Francesa, foram criados diversos equipamentos a fim de proporcionar meios de trabalho e locomoção às pessoas portadoras de deficiência, e conseqüentemente facilitar sua vida e, conseqüentemente, facilitar seu convívio social.

Relata neste sentido Zélia Montal⁴¹:

Na Idade Moderna, a partir de 1789, tem-se o aparecimento de importantes inventos que vieram facilitar a vida dos deficientes proporcionando-lhes meios de locomoção, tais como muletas, as cadeiras de rodas, as bengalas, as próteses entre outros. Importante também a criação do código Braille, pelo francês Louis Braille, possibilitando aos deficientes visuais o acesso à linguagem escrita.

Posteriormente, segundo classificação de Alexsandro Rahbani Aragão Feijó⁴², a Revolução Industrial marcou, “um desajustamento acentuado e uma miséria crescente”, proporcionando o surgimento de novas deficiências e também aumentando o número de mutilados por acidentes do trabalho nas indústrias.

Nesse cenário, cujos valores estavam interligados ao trabalho e, portando, legitimavam jornadas exaustivas sem nenhuma espécie de proteção ou até mesmo higiene, refere Luiz Eduardo Mendonça⁴³ que estas condições realizavam uma “função mutiladora em doses homeopáticas”, aumentando assim substancialmente o número de pessoas com deficiências.

Todavia, nem mesmo estas condições degradantes de trabalho poderiam superar os resultados de duas Guerras Mundiais. A II Guerra Mundial, em especial,

⁴⁰ Ibidem.p.26

⁴¹ MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como Direito Humano da Pessoa com deficiência. In: **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. coor. Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho. São Paulo: Editora Atlas as/SP2010. P.170

⁴² FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão. **Pessoa Portadora de Deficiência: direitos humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2002.p.57

⁴³ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010.p.26

não só contribuiu para o aumento do número de deficientes, como apresentou a concepção mais discriminadora em relação a estas pessoas.

O líder do Nazismo, Adolf Hitler pregava a superioridade da raça ariana, e conseguinte extinção de qualquer outra raça. Frente a isto, refere Alexandre Pinzkoski⁴⁴ que a concepção política da Idade Antiga com requintes de crueldades ressurgiram, como pode-se constatar no trecho extraído do livro “Mein Kampf” de Adolf Hitler:

Se durante seiscentos anos houvessem excluído da possibilidade de geração aos indivíduos fisicamente degenerados ou atingidos por doenças mentais, a humanidade...gozaria um saúde que hoje dificilmente se poderia imaginar...Ter-se-á feito, enfim, para a raça humana o que atualmente se reserva para as espécies caninas, equinas e felinas; ter-se-á, enfim, dado termo ao verdadeiro pecado original. Terá surgido uma época melhor.

Os propósitos Nazistas não prosperaram com o fim da Segunda Guerra Mundial, ao contrário, uma onda de conscientização acerca do valor da pessoa humana se instaurou e resultou na criação da declaração dos Direitos Humanos de 1948 que consagrava uma nova forma de encarar e tratar a pessoa com deficiência, forma esta enraizada no Princípio da Dignidade da Pessoa humana.

2.1 A LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E A NOVA CONCEPÇÃO DA FORMA DE TRATAMENTO COM A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Conforme analisado acima, após anos de história, a sociedade mundial alterou sua concepção acerca da pessoa com deficiência, e especialmente, sua visão quanto à posição desta junto à sociedade, e entendeu pela necessidade de

⁴⁴ PINZKOSKI, Alexandre Castro. **A tutela jurisdicional das pessoas portadoras de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho**. In: Direito & Justiça, v.23. ano XXIII – 2001/1.p.13.

proteger e ao mesmo tempo incluir esta pessoa no ambiente laborativo, por conseguinte, na sociedade a qual esta pertença.

No tocante a inclusão no mercado de trabalho, observamos no ambiente internacional formas variadas de organização na elaboração de políticas protetivas, visto que alguns países optam por legislações que prevejam a reserva de vagas e proibição a discriminação deste trabalhador, enquanto outros, impõe somente a proibição a discriminação deste grupo.

Nesse contexto, a história da legislação protetiva a pessoa com deficiência no tocante ao acesso ao mercado de trabalho iniciou com a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT – prevista pelo Tratado de Versalles⁴⁵.

Inicialmente, a Organização Internacional do Trabalho - OIT era um órgão integrante da ONU (Organização das Nações Unidas), mas logo adquiriu autonomia e independência jurídico-institucional.

Nas palavras de Luiz Eduardo Mendonça⁴⁶, “é portanto, organismo permanente, constituído de Estados, que, ao serem admitidos como membros, soberanamente obrigam-se a observar as normas da organização e das convenções que ratificam”.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT tem competência para elaborar convenções as quais são submetidas a ratificações dos Estados-membros, e conforme explica Arnaldo Sússekind⁴⁷, as convenções quando ratificadas “constituem aquelas fontes formais de direito, gerando direitos subjetivos individuais, nos países onde vigora a teoria do monismo jurídico e desde que não se trate de diploma meramente promocional ou de norma que necessita de leis nacionais ou outras medidas para se tornarem aplicáveis”.

⁴⁵ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. p.49

⁴⁶ *Ibidem*. p.50

⁴⁷ SÚSSEKIN, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2.ed. São Paulo: Ltr, 1998. p.28

O funcionamento da Organização Internacional do Trabalho - OIT, conforme explica Luiz Eduardo Mendonça⁴⁸:

(...) é regulado por sua Constituição, documento resultante da consolidação de regras consignadas no Tratado de Versalles e posteriores modificações, tendo a justiça social e igualdade de oportunidades como pilar da harmonia e paz universais duradouras.

Esta Organização legisla através de Recomendações que são proposituras não vinculativas apresentadas para dar conhecimento a todos os Estados-membros, com intuito de que esses reconheçam sua efetivação através da inserção em lei nacional ou através de outra forma de positivação.

A importância das Recomendações não reside apenas na sua natureza legislativa, visto que elas nascem a fim de ensejar nos Estados-membros reflexões e também discussões que são “reais promotoras de evolução legislativa nos países-membros da OIT”⁴⁹.

Dentre as inúmeras Recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT, algumas delas preocuparam-se com a situação da pessoa com deficiência, auxiliando a introdução de uma nova concepção na esfera mundial. Ao passo, que se faz importante uma breve referência acerca dessas proposituras:

A Recomendação n. 22 foi a pioneira na discussão acerca da readaptação profissional da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Ela foi apresentada em 1921, com a aprovação da Conferência Internacional do Trabalho.

Esta propositura previa a obrigação de pagamento de indenização por acidente de trabalho que resultasse em incapacidade laborativa, fixando ainda, uma importância mínima que garantisse a reeducação profissional das vítimas.

Em 1944, pós Segunda Guerra Mundial, o número de pessoas com deficiências decorrentes da guerra fez crescer a preocupação mundial acerca do futuro dessas vítimas.

⁴⁸ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr,2010.p.50

⁴⁹ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência:a visão empresarial**.São Paulo: LTr,2010.p.50

Nesse cenário nasceu a Recomendação n. 71 inserida em um rol de princípios que asseguravam o direito da pessoa com deficiência gozar de proteção de normas de vocação universal, a fim de inserirem-nas na vida social e profissional de forma igual aos demais membros da sociedade.

Contudo, a Recomendação n. 99 (citada por alguns autores⁵⁰ como a primeira propositura a tratar sobre o tema da pessoa com deficiência) apresenta-se de forma mais específica, como explica Glaucia Gomes Vergara Lopes⁵¹:

Esta Recomendação considera que a adaptação e a readaptação dos portadores de deficiência ao mercado de trabalho são poderosos instrumentos na reintegração destas pessoas e, conseqüentemente, na diminuição de suas incapacidades.

A Recomendação defende a criação de uma estrutura especializada para atender e direcionar a pessoa com deficiência na obtenção de um emprego e conservação do mesmo. Incentiva a criação de serviços especializados para orientar na escolha profissional, estimula o desenvolvimento de métodos de orientação profissional, como entrevistas com conselho de orientação, exame de experiência profissional, exames médicos entre outros⁵².

Neste contexto, a norma em comento identifica o Estado como responsável pelo estímulo na criação de vagas sem aumentar o ônus para os empregadores, situando o trabalho da pessoa com deficiência com a mesma valia que o trabalho de qualquer outro empregado.

Ademais, estimula os empregadores a proporcionar formação profissional e facilitar o acesso por meio de cadastro, e ainda, incentiva a publicação acerca dos meios de adaptação e readaptação, incentivando, inclusive através de assistência

⁵⁰ A autora Zélia Maria Cardoso Montal reconhece a Recomendação n.99 como a primeira a tratar do tema da pessoa com deficiência.

⁵¹ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.25

⁵² MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. p.52

financeira (custeio de transporte e alimentação), a participação da pessoa com deficiência a estes programas de readaptação e adaptação profissional⁵³.

Em suma, destaca Luis Eduardo Mendonça⁵⁴, “Foi, portanto, um documento importante para que se começasse a pensar na reintegração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho”.

Com o tempo, as Recomendações foram se objetivando no tocante a proteção da pessoa com deficiência, identificando pontos significativos que deveriam ser modificados para a promoção do tratamento isonômico. Observamos o referido na Convenção e Recomendação de n. 111, cujo objetivo fora explorar o tema da discriminação em matéria de emprego e de ocupação.

A discriminação (matéria tratada no primeiro capítulo) é ponto focal da exclusão da pessoa com deficiência do ambiente social, bem como, no ambiente profissional.

Todavia, a discriminação também pode servir como fator positivo, ensejador na criação de um tratamento diferenciado para pessoas que necessitem de atenção especial. Assim, nas palavras de Luiz Carlos Moro⁵⁵, com esta propositura, “abriu-se, então, a base para a chamada discriminação positiva ou ação afirmativa em relação aos portadores de deficiência”.

A norma em comento foi elaborada em Conferência datada em 1958, cuja vigência no plano internacional foi instaurada apenas em 1960. Insta referir que foram criadas tanto uma Convenção quanto uma Recomendação com o mesmo n.111, e que ambas surgiram para debater a questão da discriminação.

As proposituras referidas têm por fundamento que “os Estados-membros prometeram-se a formular e aplicar uma política nacional com finalidade de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e

⁵³ LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.26

⁵⁴ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. p.54

⁵⁵ MORO, Luís Carlos. **A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. Direitos da pessoa com deficiência**. Revista do Advogado. São Paulo: Edição da AASP, Ano XXVII, n.95, dez.2007, p.77.

profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria, considerada as peculiaridades nacionais de cada país”⁵⁶.

Neste contexto, a Convenção/Recomendação apresenta conceitos de discriminação em seu texto e possíveis soluções para o combate a esta, como por exemplo, a aplicação por parte dos Estados-membro de ações afirmativas.

A Convenção n.111 foi ratificada por 159 países, entre eles o Brasil em 26.11.1965⁵⁷, tendo sido promulgada por meio de Decreto n.62.150, de 19.11.1968 e assumiu importante papel na luta pela eliminação de desvantagens de determinados grupos sociais⁵⁸.

Ainda, como forma de curiosidade, Glaucia Lopes⁵⁹, refere acerca da atualidade do tema da Convenção/Recomendação ao citar que algumas ratificações desta norma são bem recentes, como Granada, em 14.05.2003; Nigéria, 2.10.2002; Ilhas Maurício, 18.12.2002, o que demonstra a atualidade e aplicabilidade de seu texto para países recém constituídos.

Por fim, destaca-se a Convenção n.159 e as Recomendações de n.168, como normas internacionais de relativa importância na proteção dos direitos da pessoa com deficiência.

No ano de 1983, foi realizada em Genebra a Convenção Internacional do Trabalho, cujo resultado foi a aprovação da Convenção n. 159 e a Recomendação n.168.

A respeito da Convenção de n.159 pode-se sinalizar que esta surgiu após o significativo progresso da Recomendação n.99 na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e no avanço

⁵⁶ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.28

⁵⁷ Ibidem. p.28

⁵⁸ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. p.56

⁵⁹ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.28

da legislação dos Estados-membros em relação às questões cobertas por essa Recomendação⁶⁰.

Dessa forma, a Convenção veio para complementar e atualizar as disposições já apresentadas pela Recomendação de n.99, bem como, reforçar as ideias contidas na Convenção n.111, no tocante a adoção de medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva e proporcionar oportunidades para as pessoas com deficiência, sempre assumindo uma postura resistente à discriminação e exclusão.

Insta referir que a Convenção define também um conceito de pessoa com deficiência, logo no seu 1º artigo, referindo como aquela cujas possibilidades de obter e conservar um emprego e de nele progredir fiquem substancialmente reduzidas por causa de uma deficiência de caráter físico ou mental⁶¹.

Outra característica importante da Convenção n.159 é a preocupação acerca do trabalhador com deficiência situado na zona rural, visto que o texto da propositura identifica como obrigatória aos Estados-membros que ratificarem a Convenção a aplicação e revisão periódica de política nacional sobre readaptação profissional e o emprego dos indivíduos com deficiência e os trabalhadores em geral, sejam das zonas rurais ou urbanas.

A autora Carla Reita Faria Leal⁶² destaca que “a primeira observação a ser efetuada em relação à Convenção n.159 é que, já em seu preâmbulo, ressalta a necessidade de adoção de medidas, aos níveis nacional e internacional, para atingir as metas de igualdade e de participação plena das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento de todas as categorias, sejam habitantes das zonas rurais ou urbanas, visando a sua completa integração na sociedade e no mundo do trabalho”.

⁶⁰ ibidem.p.34

⁶¹ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial.** São Paulo: LTr,2010.p.58

⁶² LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.** Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP.2008.p.100/101.

Ainda, refere Glauca Lopes⁶³ que esta propositura motivou a proclamação pela Assembleia Geral das Nações Unidas do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (1981), com o tema “Participação plena e igualdade”. Refere que a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho - OIT entendeu que um programa de ação mundial relativo às pessoas com deficiência permitiria a adoção de medidas eficazes, tanto no plano nacional como internacional.

A Recomendação n.168 trouxe o mesmo conteúdo da Convenção n.159 tratando sobre a readaptação e ressaltando a importância de que as medidas criadas alcancem a todas as categorias de portadores de deficiência, repetindo a adoção do princípio da igualdade de acesso, conservação e criação de empregos aos portadores de deficiência, inclusive a com a adoção de ações afirmativas⁶⁴.

Outra organização de importante atuação na luta pela garantia dos direitos das pessoas com deficiência é a ONU que desde 1948 com a proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos vem aperfeiçoando através de tratados internacionais sua legislação protetiva a todo ser humano.

Conforme refere Luiz Eduardo Mendonça⁶⁵, foram sete convenções internacionais editadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT até que se chegasse à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência de n.2542/75, ratificada por unanimidade por 192 países da ONU.

A Convenção dispõe de 13 artigos que contemplam os direitos humanos universais, tendo conceituado a pessoa com deficiência a partir da participação direta de pessoas com deficiência levadas por organizações não governamentais de todo o mundo, que seguiram as posições adotadas pela Organização Mundial da Saúde em 2001⁶⁶, com o seguinte texto:

⁶³ LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.34

⁶⁴ LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.29

⁶⁵ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. p.60

⁶⁶ *ibidem*. p.60

“1. O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”⁶⁷.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência preocupou-se em estabelecer os direitos garantidos a este grupo social, entre eles: o respeito absoluto ao indivíduo sem avaliar cor, sexo, antecedentes, credos e qualquer outra característica (reflexo da concepção de dignidade da pessoa humana), a igualdade de direitos civis e políticos como os de qualquer cidadão, o direito de usufruir de meios destinados a desenvolver-lhes confiança em si mesmos, direito a tratamentos médicos e psicológicos, bem como, acesso a serviços de próteses, reabilitação, treinamento profissional, direito a ter um trabalho remunerado para garantir sua segurança econômica e social e por fim, direito a viver com suas famílias e participar de todas as atividades sociais.

Percebe-se que a Declaração tentou atingir todos os aspectos fundamentais na vida de um ser humano, e da mesma forma que já havia feito na Declaração Universal de 1948, reforçou a proteção aos direitos humanos, mas desta vez, focando na questão da pessoa com deficiência.

Nesse sentido, o site da ONU do Brasil⁶⁸ apresenta um artigo refletindo acerca da importância da convenção, conforme trecho abaixo:

A Convenção, de acordo com a ONU, é um instrumento de direitos humanos, com explícita dimensão de desenvolvimento social. Ela reafirma que todas as pessoas com todos os tipos de deficiência devem gozar de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais – e esclarece exatamente como as categorias de direitos devem ser aplicadas. Além disso, identifica especificamente áreas onde adaptações precisam ser feitas para permitir às pessoas com deficiência que exerçam efetivamente seus direitos, bem como áreas onde seus direitos foram violados e onde a proteção de seus direitos deve ser reforçada.

⁶⁷ BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Declaração do Direito das Pessoas Portadoras de Deficiência**. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_4.asp>. Acesso em 29 abr 2012.

⁶⁸ BRASIL, ONU. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 30.04.2012.

Acerca dos diplomas apresentados, os autores Maurício de Carvalho Góes e Michelle Dias Bublitz⁶⁹ definem em síntese os conceitos que as duas organizações citados emitem acerca da pessoa com deficiência referindo que “a Organização Internacional do Trabalho – OIT elaborou um conceito vinculado à possibilidade de obtenção e manutenção de emprego. Já a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes traz um conceito mais amplo, voltado essencialmente para as dificuldades da vida individual e social do portador de deficiência”.

Outro instrumento importante na luta internacional contra o preconceito foi a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999), ou Convenção da Guatemala, promulgada no Brasil pelo Decreto 3.956 de 2001.

No preâmbulo da Convenção da Guatemala esta disposto: “*Os Estados Partes nesta Convenção reafirmando que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas à discriminação com base na deficiência, emanam da **dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano.***”⁷⁰ Novamente, a dignidade e igualdade são preceitos evocados para garantir os direitos das pessoas com deficiência.

Da mesma forma, em 2006, na 61ª assembleia Geral da ONU, foi aprovada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo composto de 50 artigos. De forma objetiva, esta convenção elencou todos os direitos garantidos as pessoas com deficiência com objetivo, conforme exposto no preâmbulo, de “promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais”⁷¹.

⁶⁹ GÓES, Maurício de Carvalho. BUBLITZ, Michelle Dias. **Breves Comentários acerca da Inclusão Social dos Portadores de Deficiência através do cumprimento da Lei de Cotas.** In: Revista Justiça do Trabalho. Ano27,nº37,maio/2010.Porto Alegre:HS Editora Ltda. p.87.

⁷⁰Convenção da Guatemala,1975. Disponível em:<http://www.ampid.org.br/Docs_PD/Convencoes_ONU_PD.php#guatemala>. Acesso em 31/03/2012.

⁷¹ Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência,2006. Disponível em: [Mhttp://www.bengalalegal.com/convencao#301](http://www.bengalalegal.com/convencao#301)>. Acesso em 31/03/2012.

A evolução das normas internacionais acerca da proteção dos direitos das pessoas com deficiência refletiram, também, na legislação brasileira que em um primeiro momento foi instigada a promover reflexões acerca dessas garantias e como protegê-las, e após, tratou de incluir, a exemplo da legislação internacional, medidas protetivas em suas leis nacionais, principalmente, em sua Carta Magna, o que promoveu maior observância ao tema.

2.2 A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA PROTETIVA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A análise da legislação brasileira protetiva a pessoa com deficiência será realizada sob dois planos: o Constitucional, referente aos artigos contidos na Constituição Brasileira que tratam da matéria; e o Infraconstitucional, apresentando as principais normas criadas com intuito de regulamentar as formas de proteção à pessoa com deficiência.

2.2.1 PLANO CONSTITUCIONAL

É unânime o entendimento da doutrina acerca de que a partir da Constituição Federal de 1988 verificou-se um avanço significativo na proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

Conforme leciona a autora Ivanete Regoso⁷², no Brasil, ao contrário dos países Europeus, não ocorreu uma grande guerra ou outro evento de grandes proporções que pudesse contribuir para o aumento de pessoas portadoras de deficiência, razão pela qual a preocupação com essa situação só veio a se manifestar mais tarde.

Logo, como já citado, a Legislação Brasileira sofreu grande influência da legislação Internacional na adoção de normas protetivas as pessoas com deficiência, principalmente, no tocante á elevação da Dignidade da Pessoa Humana

⁷² REGOSO, Ivanete. **Os Direitos Fundamentais do Trabalhador Portador de Deficiência na Constituição Federal de 1998**. In: Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo, nº1,1-2010. Porto Alegre, v.1, n.1, p. 94-108, 2010. P.96

a um dos fundamentos primordiais do Estado Democrático de Direito⁷³ (art.1º, III, CF/88).

A Carta Magna de 1988 recebeu a denominação de Constituição Cidadã, vez que coloca o cidadão como centro de sua atenção, exaltando assim, seus direitos fundamentais (como a igualdade) e direitos fundamentais sociais (como o direito ao trabalho).

Referente à proteção da pessoa com deficiência, conforme ensina Glaucia Lopes⁷⁴, “a Constituição Federal de 1988, deixou de lado um modelo assistencialista, antes vigente, para dar lugar a uma integração social da pessoa portadora de deficiência, facilitando-lhe o acesso aos meios de transporte, aos edifícios, às escolas e ao mercado de trabalho”.

Neste contexto, o primeiro artigo que refere o tema é o artigo 7º, XXXI, da CF/88 que proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”⁷⁵.

O artigo citado está compreendido no capítulo dos Direitos Sociais, e trata-se de um dispositivo legal destinado a identificar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Este dispositivo apresenta um rol de garantias destinadas ao empregado, entre elas a questão da não discriminação no trabalho, como apresentado no inciso XXXI.

Interessante observar que este inciso especifica à situação do “portador de deficiência” quanto à questão da discriminação nas relações de emprego, entretanto, ao longo da história da Constituição Brasileira, nem sempre este assunto foi tratado com a devida objetividade.

⁷³ GÓES, Maurício de Carvalho. BUBLITZ, Michelle Dias. **Breves Comentários acerca da Inclusão Social dos Portadores de Deficiência através do cumprimento da Lei de Cotas**. In: Revista Justiça do Trabalho. Ano27,nº37,maio/2010.Porto Alegre:HS Editora Ltda. p.87.

⁷⁴ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**.São Paulo:LTr,2005.p.53

⁷⁵ BRASIL, Constituição Federal de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 30.04.2012.

Como refere Zélia Montal⁷⁶, as Constituições brasileiras não trataram especificamente dos direitos das pessoas com deficiência. Somente na constituição de 1978, através de Emenda Constitucional nº12/78 que os direitos das pessoas com deficiência foram tratados de forma específica, com o seguinte artigo:

É assegurado aos deficientes de sua condição social e econômica especialmente mediante: I- educação especial gratuita; II – assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país; III – proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV – possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

O primeiro artigo constitucional a tratar sobre os direitos das pessoas com deficiência arrolou uma série de direitos fundamentais que na constituição de 1988 seriam tratados com exclusividade tanto em sede da matéria – como, por exemplo, a questão da discriminação no trabalho - como em razão dos titulares de direito, pois observamos que o art. 7º da constituição é destinado a todos os trabalhadores urbanos e rurais, mas o inciso XXXI é especificamente destinado às pessoas com deficiência.

Além de prever o repúdio a discriminação, a Constituição de 1988 também identificou todos os entes federativos como responsáveis pela proteção das pessoas com deficiência, como forma de realmente, colocar em prática as políticas públicas sobre o tema e promover o equilíbrio do desenvolvimento e do bem-estar em âmbito nacional⁷⁷. Para tanto, foi elaborado o art.23 com o seguinte texto:

Art.23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:
(...)
II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

O legislador constituinte também consagrou competentes à União, os Estados e o Distrito Federal para legislar acerca da “proteção e

⁷⁶ MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **O Trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência**. Editora Atlas: São Paulo:2010.p.182

⁷⁷ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo:LTTr,2005.p.53

integração social das pessoas portadoras de deficiência”, previsto no art.24, XIV, da CF/88.

Acerca desta competência, José Pastore⁷⁸ cita exemplo de Estados que também dispõem de vários institutos de proteção, como por exemplo, o Estado de São Paulo que em sua Constituição Estadual refere que será reservado em lei percentual de cargos e empregos públicos aos portadores de deficiência, garantindo as adaptações necessárias para a sua participação nos concursos e definindo os critérios de sua admissão (artigo 115, inciso IX).

A Constituição ainda traz mais quatro dispositivos legais que dissertam acerca dos direitos das pessoas com deficiência: o art. 37,VIII, que trata sobre a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos acessíveis por meio de concursos; o art. 203, que trata da assistência social; o art. 208, que adotou a integração das pessoas com deficiência nas escolas regulares de ensino; o art. 227 que prevê a proteção da criança e do adolescente com deficiência e sua devida integração social; e o art.244, que dispõe acerca da adaptação de logradouros, edifícios de uso público e veículos de transporte coletivo para garantir o acesso da pessoa com deficiência.

Importante destacar que o art.203 marca uma grande evolução na legislação brasileira, visto que anteriormente a assistência social era estendida apenas aos segurados, e não a todos que dela dependiam, no caso das pessoas com deficiência.

Ainda, o mesmo artigo prevê a garantia de um salário mínimo aos portadores de deficiência que “provarem não terem meios de prover à própria manutenção ou tê-la provida por sua família”. Entretanto, como refere Glaucia Lopes⁷⁹, não é o tratamento ideal que se espera do Estado, mas em casos de deficiência grave cuja habilitação ou reabilitação não sejam possíveis, o incentivo é legítimo.

Ainda, a autora menciona um resultado negativo que este incentivo pode gerar:

⁷⁸ PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**.São Paulo:LTr,2000.p.43

⁷⁹ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**.São Paulo:LTr,2005.p.54

Lamentavelmente, a prática vem demonstrando que a falta de critério para a concessão deste benefício vem desestimulando alguns portadores de deficiência a buscarem reintegração no mercado formal de trabalho, haja vista a proibição de acumulação de benefício previdenciário com outros da mesma natureza ou fruto de trabalho assalariado⁸⁰.

Os benefícios citados no art.203 encontram-se regulamentados na Lei Orgânica da Assistência Social, denominada Benefício Continuado. Como referido anteriormente, no art.20 da LOAS, novamente é previsto a concessão de um salário mínimo a pessoa com deficiência que comprovar não poder manter sua subsistência e, tampouco, receber auxílio de sua família.

A LOAS identifica como beneficiário a pessoa com deficiência que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, e ainda, refere que o benefício será concedido de forma personalíssima, pois como prevê o art. 21, § 1º, da LOAS o benefício será suspenso no caso de morte do beneficiário.

No ano de 2011, a LOAS sofreu algumas alterações através da Lei n. 12.470, em destaque a questão da suspensão do benefício, presente no seguinte artigo:

Art. 21-A. O benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual.

§ 1º Extinta a relação trabalhista ou a atividade empreendedora de que trata o caput deste artigo e, quando for o caso, encerrado o prazo de pagamento do seguro-desemprego e não tendo o beneficiário adquirido direito a qualquer benefício previdenciário, poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto no caput do art. 21. (grifei)

§ 2º A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício.

80 ibidem.p.54

Como visto, o legislador modificou a lei no tocante a possibilidade da pessoa com deficiência reaver o benefício no caso de extinta sua relação trabalhista, tal modificação foi realizada devido a constante discussão acerca da forma como o benefício estava sendo tratado pelas pessoas com deficiência e até mesmo suas famílias.

Dessa forma, conforme mencionado pela autora Glaucia Gomes Vergara Lopes em citação acima, o benefício era concedido com a finalidade de auxiliar a pessoa com deficiência, quando sua deficiência não permitisse a reabilitação ao labor. Contudo, a realidade havia demonstrado que pelo receio de perder o benefício às pessoas com deficiência estavam desestimuladas a buscar por um emprego formal, haja vista que não poderiam recuperar o benefício em caso de desligamento.

O autor Luiz Cláudio Portinho Dias⁸¹ define que a proibição de acumulação não tem qualquer justificativa e atrapalham a integração do indivíduo à sociedade, pois estimula o trabalho informal como forma de manutenção do benefício.

Nesse contexto, o legislador alterou a Lei no sentido de estimular a busca pelo emprego formal, mas concedendo a oportunidade de requerer o benefício no caso de extinta a relação de emprego.

Pode-se então concluir que novamente a marca assistencialista da norma foi readaptada para dar lugar a uma legislação que promove oportunidades às pessoas com deficiência, sem deixar de resguardá-las.

2.2.2 PLANO INFRACONSTITUCIONAL

No âmbito infraconstitucional, o Brasil se propõe, igualmente, a dar um grande apoio as pessoas com deficiência. Em breve análise de alguns diplomas legais, longe de serem exaustivos⁸², ilustra essa determinação.

⁸¹ DIAS, Luiz Cláudio Portinho. O panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho. Disponível no site: < [HTTP://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0027.htm](http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0027.htm)>. Acesso em 01.05.2012.

2.2.2.1 A LEI N. 7.853 de 24.10.1989

Em 24 de outubro de 1989, cerca de um ano após a promulgação da Constituição Federal, foi publicada a Lei n. 7.853/89 que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência em sua integração social, estabelecendo normas gerais que assegurem o pleno exercício dos direitos individuais e sociais daqueles, considerados, entre outros valores básicos, o da igualdade de tratamento e oportunidades⁸³.

Inicialmente, em seu artigo 2º, a lei estabelece que cabe ao Poder Público e aos seus órgãos assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, saúde e trabalho e outros decorrentes da Constituição e das leis para o seu bem-estar social, pessoal e econômico.

Para assegurar a proteção dos direitos das pessoas com deficiência e auxiliar na elaboração de medidas protetivas, é instituída a CORDE – Coordenação Nacional para Integração da pessoa Portadora de Deficiência – órgão que integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça e que tem suas atribuições estabelecidas nos dois artigos seguintes:

Art. 10. A coordenação superior dos assuntos, ações governamentais e medidas referentes a pessoas portadoras de deficiência caberá à Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República.

Parágrafo único. Ao órgão a que se refere este artigo caberá formular a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, seus planos, programas e projetos e cumprir as instruções superiores que lhes digam respeito, com a cooperação dos demais órgãos públicos.

Art. 12. Compete à Corde:

I - coordenar as ações governamentais e medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos subsumidos na Política Nacional para a Integração de Pessoa Portadora de

82 Para uma visão completa da legislação brasileira no campo da proteção a pessoa com deficiência, consultar a coletânea preparada pelo Ministério do Trabalho em Emprego no seu site: <http://www3.mte.gov.br>.

83 GÓES, Maurício de Carvalho. BUBLITZ, Michelle Dias. Breves Comentários acerca da Inclusão Social dos Portadores de Deficiência através do cumprimento da Lei de Cotas. In: Revista Justiça do Trabalho. Ano27,nº37,maio/2010.Porto Alegre:HS Editora Ltda. p.88.

Deficiência, bem como propor as providências necessárias a sua completa implantação e seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução, pela Administração Pública Federal, dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a adequação à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter, com os Estados, Municípios, Territórios, o Distrito Federal, e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração social das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

Parágrafo único. Na elaboração dos planos, programas e projetos a seu cargo, deverá a Corde recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas, bem como considerar a necessidade de efetivo apoio aos entes particulares voltados para a integração social das pessoas portadoras de deficiência...

Conforme leciona Luiz Mendonça⁸⁴, a CORDE oriente a sua atuação em dois sentidos: o primeiro é o exercício de sua atribuição normativa e reguladora das ações desta área no âmbito federal e, o segundo é o desempenho da função articuladora de políticas públicas existentes, tanto na esfera federal como em outras esferas governamentais.

Outra contribuição importante da Lei 7.853/89 é a sua abordagem acerca da tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos e a atuação e responsabilidades do Ministério Público. O artigo 3º da lei em comento identificou então, o Ministério Público, União, Estados, Distrito Federal e Municípios (entre outros como as associações) como sujeitos ativos para propositura de ações civis

⁸⁴ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial.** São Paulo: LTr, 2010, p.109

públicas na proteção dos interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência.

Como refere Glauca Lopes⁸⁵, além de estabelecer a legitimidade para a propositura de ação civil pública, foram designadas funções de intervir obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas e individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas, e ainda, de instaurar inquérito civil ou requisitar de qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou particular, certidões, informações, exames ou perícias.

Cabe referir que a legislação ordinária criminalizou algumas condutas, citando-as no seu artigo 8º:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público⁸⁶.

Como visto, o artigo prevê pena de reclusão e multa, entretanto, a autora Rosanne de Oliveira Maranhão⁸⁷ apesar de supor que exista um número razoável de ações criminais no intuito de se punir os infratores, a realidade nos oferece um quadro diferente, pois não temos nenhuma notícia da aplicação da punição para o crime previsto no art.8º.

⁸⁵ LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.58

⁸⁶ BRASIL, LOAS – Lei n. 7.853/89. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em 02.05.2012

⁸⁷ MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p.98.

2.2.2.2 A LEI N. 8.112 de 11.12.1990

Esta norma tem como diferencial sua previsão acerca da reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência. Em seu artigo 5º, §2º, a norma em comento assegura as pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público, nos quais serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas.

Referente à reserva de vagas, a autora Glauca Lopes⁸⁸, novamente apresenta sua reflexão acerca da importância da lei e o resultado prático que ela proporciona em nossa sociedade, citando que é incontestável a importância do dispositivo legal, visto que este abriu oportunidades reais de trabalho aos portadores de deficiência, além de ser utilizado como paradigma para que muitos Estados e municípios aderissem em seus textos legais.

2.2.2.3 A LEI N. 8213 DE 24.07.1991

A constituição de 1988, como já tratado, previu a reserva de percentual de vagas no setor público exclusivamente, em seu art.37,VIII. Entretanto, foi o plano infraconstitucional que tratou da reserva de vagas no setor privado.

A lei 8.213/91, de natureza previdenciária, foi elaborada para regulamentar os Planos de Benefícios da Previdência Social, instituindo os Princípios que regem a Previdência Social, a instituição de órgão competente, no caso CNPS (Conselho Nacional de Previdência Social), determinar os beneficiários e seus direitos e deveres, listar os benefícios adquiridos através da previdência social entre outras atribuições da lei.

Em especial, para este trabalho, destaca-se a Subseção II – Da Habilitação e Reabilitação Profissional que compreende os artigos 89 a 93.

⁸⁸ LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.59

O primeiro artigo da subseção II, art.89, identifica como função da habilitação e a reabilitação profissional e social proporcionarem meios de (re) educação e de (re) adaptação profissional e social para que os beneficiários incapacitados – devido a acidente de trabalho, por exemplo – e às pessoas com deficiência tenham novamente acesso ao mercado de trabalho e contexto social em que vivem.

Ainda, identifica os meios aos quais compreende a reabilitação citando:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo único. A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.⁸⁹

Cibelle Linero Goldfarb⁹⁰ ensina:

(...) findo o processo de habilitação ou reabilitação profissional e social, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, sendo que, nada impede o exercício de atividades diversas das certificadas quando o beneficiário.

Nesse diapasão, entende Maína Costa⁹¹ que “o direito a habilitação e reabilitação que possuem os portadores de necessidades especiais constitui mais uma via de inclusão ao mercado de trabalho, uma vez que lhes proporcionam superar as limitações decorrentes de suas deficiências”.

89 BRASIL, LEI N. 8.213/91. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 03.05.2012.

⁹⁰ GOLDFARB, Cibelle Linero. Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009. P.124

⁹¹ COSTA, Maína. **O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91.** Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504>. Acessado em 03.05.2012

Ainda referente à subseção II, importante destacar o art.93, seus incisos e parágrafos, porque este institui o dito Sistema de Cotas, ou seja, a determinação de reserva de percentual de vagas nas empresas privadas.

O referido dispositivo de lei se apresenta da seguinte forma:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados⁹².

Interessante à observação de Luiz Eduardo Amaral de Mendonça⁹³ quando refere que “este dispositivo não é novo no ordenamento jurídico, pois a Lei n. 3.807/60, em seu art.55, continha a previsão semelhante quando impunha a obrigação da reserva de cargos, mas faltava a obrigação de admitir”.

Visto então, que o dispositivo legal não se trata de uma novidade, mas sim, traz uma redação mais objetiva que contempla uma nova obrigação, a de admitir. Esta obrigação esta vinculada ao número de empregados que a empresa possui, visto que os incisos do artigo 93 informam a percentagens de vagas destinadas as pessoas com deficiência de acordo com o número de empregados da empresa.

Além desta imposição, a norma identifica de forma clara seu destinatário, o empregador, não restando dúvidas de que aquele que se enquadre dentro do padrão estabelecido pela norma, está obrigado a reservar vagas e contratar os

⁹² BRASIL, LEI N. 8.213/91. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em 03.05.2012.

⁹³ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Ltr:2010. p.112

portadores de deficiência para preenchê-las, sob pena de se considerar prática discriminatória⁹⁴.

Nesse prisma, observa-se que a lei ordinária sustentou-se em princípios constitucionais para dar efetividade em sua determinação. É visível que o legislador retoma o Princípio da Igualdade, mas especificamente, no que tange a não discriminação, presente no art.7, XXXI, da CF/88, uma vez que o legislador utiliza da atitude discriminatória como motivo para sanção.

Outro fator importante do artigo consiste na proteção acerca da dispensa de empregado com deficiência, previsto no parágrafo primeiro do art.93. Nele determina-se que a dispensa de trabalhador com deficiência (habilitado ou reabilitado) ao final do contrato de prazo determinado de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

Tal parágrafo proporciona algumas reflexões acerca da intenção do legislador com este texto, e algumas interpretações atuais acerca do tema. Inicialmente, criou-se a discussão na doutrina e jurisprudência acerca do nascimento ou não de uma nova espécie de estabilidade ou garantia de emprego.

Sustenta Luiz Eduardo Mendonça⁹⁵ que não se trata de garantia de emprego, uma vez que esta se destina ao indivíduo, e o texto contido no parágrafo em comento protege a classe das pessoas com deficiência, autorizando a dispensa no caso em que houver substituição.

No mesmo sentido, a autora Glauca Lopes⁹⁶ cita que o intuito do legislador, ao criar o referido dispositivo, foi obrigar o empregador a aderir ao sistema de cotas e não mais o deixar, ou seja, foi uma forma de proteção ao sistema e não de um empregado admitido como portador de deficiência.

⁹⁴ LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.61

⁹⁵ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: Ltr: 2010. p.114

⁹⁶ LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.63

2.2.2.4 O DECRETO N. 3.298 DE 20.12.1999

Nas palavras de José Pastore⁹⁷, “no nível federal, o poder executivo editou o Decreto n. 3.298/99 com o objetivo de fixar uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de deficiência no mercado de trabalho e na sociedade geral. O decreto, que definiu com mais detalhes a deficiência física, auditiva, mental e múltipla, engloba vários dispositivos legais anteriores e avança em campos ainda não cobertos por eles”.

Analisando alguns dos principais artigos que compõem o decreto em comento, destaca-se, inicialmente, o art.2º, que em seu texto identifica os responsáveis por “assegurar o pleno exercício dos direitos básicos” das pessoas com deficiência, no caso, os órgãos e às entidades do Poder Público.

Caso o decreto tivesse se atido ao texto deste artigo, seria possível entender que a responsabilidade acerca da proteção e desenvolvimento dos direitos das pessoas com deficiência seria exclusivamente do Estado e seus órgãos.

Todavia, a norma trouxe o art.5º, inciso I, que trata dos Princípios que a Política Nacional de Integração irá obedecer, entre eles, o inciso referido designa que o desenvolvimento desta política será através de ação conjunta do Estado e da Sociedade civil, estendendo assim, a responsabilidade para toda a sociedade, e não apenas o Estado.

Merece destaque os artigos 3º e 4º do Decreto, visto que estes apresentam a classificação de deficiência, bem como, a classificação das possíveis deficiências que uma pessoa pode ter para ser cercada pelas garantias deste Decreto.

A importância desta conceituação deve-se ao fato de identificar a titularidade dos direitos propostos. Os autores Jouberto Cavalcante e Francisco Neto⁹⁸ indicam esta necessidade no seguinte trecho: “somente depois de identificar quem são os

⁹⁷ PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p.54

⁹⁸ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O Portador de deficiência no mercado de trabalho**. Genesis: Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: 2004. p.717

portadores de deficiência física ou mental é que se poderá melhor planejar políticas sociais e econômicas para atender às suas necessidades”.

O art.3º traz os conceitos de Deficiência, Deficiência Permanente e Incapacidade. A autora Glauca Lopes⁹⁹ sintetiza os termos da lei e apresenta os conceitos da seguinte forma:

Como **deficiência**, caracteriza-se toda a perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal.

A deficiência será considerada **permanente** se ocorreu, ou se estabilizou, durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, mesmo que sejam aplicados novos tratamentos.

Por **incapacidade** entende-se uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (grifei)

Em complemento ao artigo referido, o art.4º¹⁰⁰ apresenta as quatro formas de deficiência: física, visual, mental e múltipla, elencando em seus incisos, as características dos titulares dos direitos previstos neste Decreto, e também, em

⁹⁹ LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.73

¹⁰⁰ Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

outras legislações anteriores que previam os direitos, mas não classificavam de forma clara os titulares, ou seja, as pessoas com deficiência.

Da mesma forma que os autores Jouberto Cavalcante e Francisco Neto, Glaucia Lopes¹⁰¹ também reforça a importância da classificação das deficiências, visto que:

(...) os conceitos contidos no decreto em apreço foram fundamentais, porque durante muito tempo não se exigiu o preenchimento das cotas previstas na Lei n. 8.213/91 por não existir definição legal sobre quais pessoas poderiam ser consideradas portadoras de deficiência para este fim.

Outro destaque importante deve-se a forma como a norma é exposta, pois, novamente, o espírito assistencialista é substituído pelo estímulo a Igualdade de oportunidades. Percebe-se ao ler os artigos 5º, III e art.6º, V, que o legislador valoriza o respeito à pessoa com deficiência através do reconhecimento de seus direitos e promoção de igualdade de oportunidades na sociedade que ela compõe, e ainda, rege pela ampliação de alternativas de inclusão econômica por meio de qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.

Visível o intuito do legislador de incluir a pessoa com deficiência na sociedade da forma mais natural possível, ou seja, através do reconhecimento deste cidadão por seus valores e pela contribuição que este pode prover a sociedade que vive, através de qualificação profissional para que a pessoa com deficiência também seja um trabalhador com potencial, que gere interesse no mercado de trabalho.

No capítulo VII, Da Equiparação de Oportunidades, a norma em comento estabelece como responsabilidade aos órgãos e entidades da Administração Pública Federal a prestação de serviços como a reabilitação integral (desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência para facilitar sua vida laboral, educacional e social), a formação profissional e qualificação para o trabalho (novamente referida pelo legislador como fator decisivo na equiparação de oportunidades) e a orientação e promoção individual, familiar e social.

¹⁰¹ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.74

Ainda, o decreto reserva a Seção III, para tratar da Habilitação e da Reabilitação Profissional. Os quatro artigos que integram a seção apresentam conceitos de habilitação e reabilitação profissional, visando a capacitar a pessoa com deficiência a obter trabalho através da identificação de suas potencialidades laborativas, e o desenvolvimento dessas para o ingresso no mercado de trabalho.

Em seguida, a partir do artigo 34, o decreto inicia a seção IV destinada a tratar sobre o acesso ao trabalho. Em seu primeiro artigo, é caracterizada como finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

A norma em comento ainda identifica às formas as quais serão realizadas a inserção laboral da pessoa com deficiência, presentes no art. 35, quais sejam: a colocação competitiva, colocação seletiva e trabalho por conta própria. A autora Glauca Lopes¹⁰², em síntese do texto do dispositivo legal, apresenta os seguintes conceitos:

Colocação competitiva e colocação seletiva são processos de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, sendo a primeira independente da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais, ao contrário da segunda, que depende da adoção de tais procedimentos e de apoios especiais.[...]

Na promoção do trabalho por conta própria, há o fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Ainda, nos parágrafos do artigo 35, existe a previsão de procedimentos especiais, apoios especiais e oficinas protegidas. O legislador disciplinou que os procedimentos especiais são alterações necessárias a contratação de pessoas que tenham um grau de deficiência transitória ou permanente que exijam condições especiais para sua contratação. Em regra, tratam-se de jornadas variáveis de

¹⁰² LOPES, Glauca Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.75

trabalho, horários flexíveis, ambiente de trabalho adequado a suas necessidades entre outros.

Considera-se, para efeitos deste decreto, apoios especiais a supervisão e ajudas técnicas que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e comunicação.

E, por fim, referente às oficinas protegidas, insta novamente citar a autora Glaucia Lopes¹⁰³ visto que ela apresenta de forma resumida, um fragmento da intenção do legislador ao criar estas unidades, nas seguintes palavras:

Tanto a oficina protegida de produção como a terapêutica são unidades que funcionam em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, sendo que a primeira, tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescentes e adultos portadores de deficiência, que tenham condições de emancipação, e a segunda, tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho do adolescente e adulto que, devido ao seu grau de deficiência, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

No tocante ainda as oficinas, o parágrafo 6º do decreto determina expressamente que o período de adaptação e capacitação para o trabalho não caracteriza vínculo empregatício, e está sujeito a processo de avaliação individual para examinar o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

O decreto 3.298/99 também faz menção ao sistema de reserva de vagas para pessoas com deficiência, tanto no setor privado como no público, no art.36 e seguintes. Em especial análise dos artigos referente às vagas no setor privado, o texto presente no art.36 é idêntico ao disposto no art.93 da Lei 8.213/91 (já analisado), contudo, traz inovações nos parágrafos 2º a 5º, apresentando conceitos de pessoa habilitada, e ainda, determinando a competência do Ministério do Trabalho e Emprego como agente fiscalizador das empresas privadas.

¹⁰³ Ibidem.p.76

Nesse diapasão, a norma comentada considera pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que conclui curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação, ou ainda, aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Ainda, no parágrafo 3º, o decreto também classifica como pessoa com deficiência habilitada aquela que mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação profissional, esteja capacitada para o exercício da função.

Em destaque também, o disposto no parágrafo 5º, visto que institui o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE competente para estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimento e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput do artigo 36.

As competências atribuídas pelo § 5º, do art.36, instituem o MTE como órgão fiscalizador do cumprimento por parte das empresas privadas do preenchimento das vagas destinadas as pessoas com deficiência, suas demais atribuições e a forma como é desenvolvido seu trabalho junto as empresas privadas será analisado no próximo capítulo deste trabalho.

Os dispositivos legais referidos foram destacados devido a sua ligação com o tema central do presente trabalho, entretanto, o decreto ainda abrange a reserva de vagas para pessoas com deficiência no setor público, situação está prevista na Constituição Federal de 1988, em seu art.37, VIII, e também, trata de questões como a Cultura, Turismo, Lazer, Educação e Saúde, entre outras, para as pessoas com deficiência.

3 A LEGITIMIDADE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE COMO BASE PARA APLICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE AOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

A humanidade ao longo de sua história deparou-se com o enfrentamento da questão da diferença, presente nas características físicas e nos pensamentos diversos de cada ser humano. Pode-se entender que a diferença trouxe a evolução do indivíduo, visto que este teve que se adaptar – ou pelo menos refletir – sobre maneiras de lidar com seu semelhante (pelo fato de também ser um ser humano), e diferente por suas características individuais.

Neste contexto, leciona Hannah Arendt¹⁰⁴:

Se não fossem iguais, os homens não seriam capazes de compreender-se entre si e aos seus ancestrais, nem de prever as necessidades das gerações futuras. Se não fossem diferentes, os homens dispensariam o discurso ou a ação para se fazerem entender, pois com simples sinais e sons poderiam comunicar suas necessidades imediatas e idênticas.

A citação propõe uma ligação de todos os seres humanos devido a sua natureza, todavia, reflete acerca da importância da diversidade, visto que realça que são as diferenças que estimulam os indivíduos a tentativa de se fazerem entender, ou seja, se toda sociedade consistisse na mesma forma de agir e pensar, e até mesmo viver, se dispensaria a atenção para compreender o outro através da comunicação, da interação, pois todos seriam exatamente iguais, no sentido literal da palavra¹⁰⁵.

Consoante, ao exigir igualdade o indivíduo busca o reconhecimento de um direito que é intrínseco a sua pessoa quando estamos falando de uma situação em que envolvam outros seres humanos, ou seja, quando falamos da mesma espécie

¹⁰⁴ ARENDT, Hannah. **A condição Humana**. 9.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária. 199. p. 188

¹⁰⁵ **Igual: que, numa comparação, não apresenta diferença quantitativa ou qualitativa**". HOUAISS, Antônio (1915-1999) e VILLAR, Mauro de Salles (1939-). *Minidicionário Houaiss da língua portuguesa*. 2.ed. ver. E aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004. p. 397

de seres, no caso de seres humanos, em regra geral existe igualdade entre todos, por fazerem parte da mesma espécie.

Todavia, a história demonstra que a igualdade, ainda que diante da espécie humana, jamais foi algo inerente ao nascimento do indivíduo, ao contrário, diversas categorias, como por exemplo, as pessoas com deficiência, são indivíduos que ainda hoje lutam pela garantia e respeito ao seu direito de tratamento igualitário.

Nesse sentido, busca-se analisar os aspectos históricos do princípio da igualdade, a sua influência na legislação internacional e nacional, e por fim a sua aplicação no conceito de trabalho decente às pessoas com deficiência.

3.1 REFLEXÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE: ORIGEM, APLICAÇÃO NA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E NACIONAL E VINCULAÇÃO AO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

Em sua obra, Manoel Messias Peixinho¹⁰⁶, apresenta o seguinte conceito acerca da palavra princípio:

Princípio é o ponto de partida e o fundamento de um processo qualquer, quando o significado dos dois termos princípio e fundamento estão estritamente relacionados.

A citação referida apresenta a terminologia mais simples da palavra “princípio”, “ponto de partida”, ou ainda, início, também sinônimo. Neste pequeno trecho, o autor propicia a simples interpretação de que todo processo necessita de um ponto de partida, um fundamento, uma base.

Consoante, é possível interpretar que também a legislação, ou seja, as normas jurídicas necessitem de um ponto de partida, de uma base que as solidifiquem, que lhes garantem um fundamento.

¹⁰⁶ PEIXINHO, Manoel Messias. A interpretação da Constituição e os princípios fundamentais: elementos para uma hermenêutica constitucional renovada. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003, p.123.

O princípio é imperativo para os legisladores e para os executores administrativos ou judiciais¹⁰⁷, uma vez que diante do ponto de partida definido e sólido, os legisladores elaboram as normas jurídicas e os executores encontram respaldo para aplicá-las.

Nesse sentido, o doutrinador Pontes de Miranda ensina em sua obra que o princípio é dotado de duas funções: a de regular a feitura das leis e a de direcionar o direito existente, ou seja: ser regra para interpretação em caso de dúvida; fonte de direito preenchendo lacunas; preceito de direito intertemporal; regra de exegese da própria constituição e ainda como fundamento de outro princípio¹⁰⁸.

Portanto, com este entendimento de que os princípios são tanto regulamentadores como essenciais para interpretação das normas jurídicas, que se é possível o início da reflexão acerca da importância do Princípio da Igualdade na aplicação do conceito de trabalho decente aos trabalhadores com deficiência.

Contudo, primeiramente, cumpre uma breve análise acerca da forma como o legislador brasileiro solidificou o princípio da Igualdade na Carta Magna de 1988, bem como a forma como esse princípio pode ser interpretado, a fim de entender sua essencialidade para o conceito de trabalho decente da OIT, em especial na aplicação aos trabalhadores com deficiência.

A Carta Magna Brasileira de 1988 possui seu primeiro capítulo o título “DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS”, no qual compreenderá os artigos 1º ao 4º. Nesta etapa, o legislador preocupa-se em apresentar a forma e os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, entre eles, a proteção ao Princípio da dignidade da pessoa humana, que será posteriormente tratado.

Após, no segundo Título, “DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS”, são apresentados os direitos reconhecidos pelo sistema jurídico brasileiro. Este título é subdividido em cinco capítulos, iniciando pela distinção de quais seriam os DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS.

¹⁰⁷ MIRANDA, Pontes de. Democracia, liberdade, igualdade: os três caminhos. 2.ed. São Paulo:Saraiva,1979. P.485-386.

¹⁰⁸ MIRANDA, Pontes de. *Op. Cit.*p.486

Referente ainda a nomeação do Título II, encontramos dois institutos jurídicos diversos apresentados sem distinção de significado, o que se confirma no art. 5º da Constituição, quando direitos e garantias são tratados como sinônimos. Todavia, através de quadro exemplificativo, bem ensina o autor Otavio Piva¹⁰⁹, em breve diferenciação acerca dos dois conceitos:

Direitos Fundamentais: são disposições de caráter declaratório, enunciativas. Explicitam os direitos reconhecidos no sistema jurídico.

Garantias Fundamentais: são disposições de caráter assecuratório. São instrumentos que, para defesa dos direitos, limitam o poder.

Assim, por vezes iremos nos deparar com o legislador identificando um direito, e em seguida, proporcionando uma garantia para defender este direito.

Nesse passo, cumpre-se analisar o *caput* artigo 5º da Constituição¹¹⁰, e principalmente, como nomeia o autor José Afonso da Silva¹¹¹, a regra matriz de toda hermenêutica constitucional e infraconstitucional, o Princípio da Igualdade, ou, da Isonomia.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguinte (...)

Inicialmente, analisando o conteúdo do art. 5º da CF/88, válido destacar que o legislador inicia o texto com a palavra “todos”, referencial que ele após identifica como brasileiros e estrangeiros, mas que como primeiro enfoque denota a generalização, ou melhor, universalidade dos direitos fundamentais.

A palavra “todos” refere ainda que a simples condição de ser humano faz da pessoa titular do direito previsto, e ainda, com intuito de reforçar esta

¹⁰⁹ PIVA, Otávio. **Comentários ao art. 5º da Constituição Federal de 1988 e Teoria dos Direitos Fundamentais**. 3ª edição-Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método,2009.

¹¹⁰ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em 15. Abri.2012

¹¹¹ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**.12ª edição.São Paulo:Malheiros,1996.

universalização, em próxima frase, o legislador ainda complementa, “sem distinção de qualquer natureza”.

Sendo assim, a condição de ser humano é suficiente, sob uma primeira análise, para que o individuo seja detentor de um direito, no caso específico, de igualdade.

Tal afirmação já fora apresentada pelo doutrinador Canotilho¹¹² quando referiu que *“a fórmula “todos os cidadãos são iguais perante a lei” significa, essencialmente, a “exigência de igualdade na aplicação do direito”.*

Por conseguinte, o texto constitucional brasileiro, ainda, abre a possibilidade de interpretação acerca da essência desta igualdade prevista como base para os demais princípios e garantias, pois apesar de, aparentemente, isonomia ter um único conceito, no caso o de garantir tratamento igualitário a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país, este princípio deve ser analisado sob duas óticas: formal e material.

A igualdade formal, ou igualdade perante a lei, trabalha a ideia de que a legislação já está formada, e existe para direcionar os demais poderes estatais para que na aplicação da norma legal, não a utilizem de forma a beneficiar alguns, proporcionando a estes benefícios em sede de discriminações a outros, ou seja, que a aplicação da lei existente seja realizada através de tratamento igualitário perante seus subordinados.

Nesse sentido, escrevem as autoras Maria Celina Bodin¹¹³ de Moraes e Carla Reita de Faria Leal¹¹⁴:

Consiste no direito de não receber qualquer tratamento discriminatório, no direito de ter direitos iguais de todos os demais.

¹¹² CANOTILHO, J.J. Gomes. Direito Constitucional e teoria da constituição. 3 ed. Coimbra: Almedina, 1998. P.399

¹¹³ MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006.p.120

¹¹⁴ LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção internacional do direito ao trabalho da pessoa com deficiência**. Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. 2008.p.60

Significa que todos são iguais perante a lei, por isso mesmo, os atos normativos devem ser iguais para todos, sem distinções ou privilégios, logo, devem se necessariamente, genéricos e abstratos.

Ainda, a respeito da igualdade formal, reforçando a ideia de que “os atos normativos devem ser iguais para todos”, outra faceta é proposta a utilização deste princípio, no que tange a aplicação deste na vida, ou seja, nos casos concretos decididos pelo judiciário brasileiro.

Como explica Manoel Gonçalves Ferreira Filho¹¹⁵, o princípio da isonomia trata-se de um referencial hermenêutico e não apenas uma limitação à aplicação da norma legal, uma vez que:

É também um princípio de interpretação. O juiz deverá dar sempre à lei o entendimento que não crie privilégios, de espécie alguma. E, como juiz, assim deverá proceder todo aquele que tiver de aplicar a lei.

A ausência de qualquer privilégio ou de atos de discriminação diante da interpretação da lei, conforme bem elucidado na citação supracitada, salienta uma das características principais da igualdade formal, em que a igualdade na aplicação da lei é a mesma para todos.

Em que pese não descaracterizar a ideia focal do conceito, importante a seguinte reflexão: sempre que estivermos tratando de indivíduos em uma mesma situação, a igualdade formal será plenamente aplicada, mas e quando os indivíduos, por razões diversas, não puderem ser considerados iguais, mesmo assim a igualdade formal será eficiente?

Frente a tal questionamento, importante transcrever breve considerações do Prof. Ingo Sarlet¹¹⁶:

¹¹⁵ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 34.ed. São Paulo: Saraiva. 2008. p.282

¹¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na constituição federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência. In: **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva. 2012. p.74

A igualdade formal, portanto, como postulado da racionalidade prática e universal, que exige que todos que se encontrem numa mesma situação recebam idêntico tratamento (portanto, compreendida como igualdade na aplicação da lei), passou a ser complementada pela assim chamada igualdade material, embora se deva anotar que as noções de igualdade formal e material não são sempre compreendidas de todo modo.

Consoante, a aplicação da igualdade formal restringe-se ao tratarmos da aplicação da lei a indivíduos em mesma condição, em igualdade de direitos e deveres. Ao passo que quando nos depararmos com pessoas em condições de desigualdade, a eficácia do princípio da igualdade necessitará de uma visão material.

Referente à igualdade material, ou também chamada de substancial, o autor Otávio Piva¹¹⁷ ensina que ao trabalharmos com o conceito de igualdade material devemos levar em consideração um tratamento uniforme de todos os seres humanos, bem como sua equiparação no que diz respeito a possibilidades de concessão de oportunidades.

Assim, como explica Luiz Eduardo do Amaral Mendonça¹¹⁸:

(...) diferencia-se para se obter a igualdade, evoluindo-se de um conceito jurídico passivo, situação em que apenas são listadas as práticas discriminatórias vedadas, para um conceito jurídico positivo, quando são implementadas as práticas promotoras de igualdade.

Dessa forma, para o conceito de igualdade material necessário se faz a identificação do desigual, do discriminatório, da necessidade de cada classe e gênero social, pois assim, tornam-se possíveis ações de vedação de atitudes discriminatórias.

Nesse sentido, ensina o Prof. Ingo Sarlet¹¹⁹:

¹¹⁷ PIVA, Otávio. **Comentários ao art. 5º da Constituição Federal de 1988 e teoria dos direitos fundamentais**. 3.ed.Rio de Janeiro:Forense:São Paulo:Método.2009.p.50

¹¹⁸ MENDONÇA,Luiz Eduardo Amaral de.**Lei de Cotas: pessoas com deficiência:a visão empresarial**.São Paulo:Ltr:2010.p.103

Igualdade em sentido material, além disso, significa proibição de tratamento arbitrário, ou seja, a vedação da utilização, para o efeito de estabelecer as relações de igualdade e desigualdade, de critérios intrinsecamente injustos e violadores da dignidade da pessoa humana, de sorte que a igualdade, já agora na segunda fase de sua compreensão na seara jurídico-constitucional, opera como exigência de critérios razoáveis e justos para determinados tratamentos desiguais.

Portanto, sob este novo enfoque do conceito de igualdade material, a própria legislação constitucional expande suas formas de proteção, incluindo em seu texto normativo não apenas os direitos afirmativos, ou seja, “todos são iguais”, mas também a proibição, o direito negativo, o que não fazer para que todos sejam tratados de forma igualitária.

Por conseguinte, é possível afirmar que o princípio da igualdade é composto sob três ângulos: a) proibição do arbítrio, de modo que proibido o tratamento igual para situações manifestamente diferentes; b) proibição de discriminação; e c) obrigação de tratamento diferenciado com vistas à compensação de uma desigualdade de oportunidades¹²⁰.

Logo, a aprimoração dos elementos do princípio da igualdade são essenciais para seu melhor entendimento, bem como sua aplicação a realidade prática, haja vista que caso permanece-se limitado a aplicação literal do texto normativo, não sustentaria ações elementares de proteção a grupos específicos, que por suas necessidades diferenciadas, devem receber tratamentos diferenciados que os proporcionem a chance de gozarem dos mesmos direitos que todos.

¹¹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na constituição federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência. In: **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva. 2012. p.75

¹²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na constituição federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência. In: **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva. 2012. p.78

Nesse diapasão, o princípio da igualdade, composto de suas características formais e materiais, é elencado pela OIT como requisito para atingir o conceito de trabalho decente, como se verifica no conceito abaixo:

(i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social¹²¹.

O princípio da igualdade de tratamento, entendido como tratamento igual aos iguais, desigual aos desiguais, na medida da sua desigualdade, encontra-se no quarto item, ou seja, trata-se de um dos requisitos para atingir o conceito de Trabalho Decente¹²².

Conforme anteriormente referido, a não discriminação é elemento intrínseco ao princípio da igualdade, mais especificamente a sua natureza material, tendo sido utilizada no conceito da OIT como um direito negativo, ou seja, ao reprimir qualquer forma de discriminação, busca-se a igualdade de oportunidades de emprego e ocupação a todos os trabalhadores.

A OIT tratou inicialmente sobre a não descriminalização na convenção nº 100 de 1951, que estabelece a igualdade de salário e de remuneração entre homens e mulheres quando executam trabalho de igual valor.

O princípio da igualdade é amplamente defendido pela convenção a fim de promover a isonomia do valor do trabalho de homens e mulheres, determinando métodos de fixação de taxas de remuneração equivalente.

Já em seu primeiro artigo a Convenção nº 100 da OIT determina que toda remuneração paga a trabalhador diante de prestação de um serviço será quitada de

¹²¹ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>. Acesso 22/11/2015.

¹²² PIRES, Bruno L. O Princípio da Igualdade de Tratamento aplicado nas relações de trabalho. Disponível em: <http://blauritopires.jusbrasil.com.br/artigos/113719154/o-principio-da-igualdade-de-tratamento-aplicado-nas-relacoes-de-trabalho>

igual maneira independentemente do sexo do trabalhador, quando o trabalho for de igual valor.

Art. 1 — Para os fins da presente convenção:

a) o termo 'remuneração' compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;

b) a expressão 'igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor', se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo¹²³.

Portanto, para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a remuneração do trabalhador estará vinculada ao tipo e natureza do trabalho prestado, a sua complexidade e valor equânime.

Logo, uma vez executado um trabalho de igual valor, àqueles trabalhadores que o cumprirem perceberam a mesma remuneração, independentemente do sexo do trabalhador.

Ainda, acerca da Convenção nº100 da Organização Internacional do Trabalho, cabe salientar as reflexões da Prof. Dr. Luciane Barzotto:

A convenção diz respeito ao valor relativo do trabalho a ser ponderado para calcular a remuneração. Não deve ser utilizada apenas a metodologia do valor comparável, mas podem ser usados outros métodos para fixação de salários, como salários mínimos, produtividade, e novos sistemas salariais baseados na capacidade¹²⁴.

Nesse diapasão, a Convenção estabelece que possam ser utilizados parâmetros para valoração trabalho, conforme as sugestões supracitadas, contudo,

¹²³ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/445>. Acesso 22/11/2015.

¹²⁴ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p.111-112

afasta a possibilidade de distinção de valores de remuneração pelo sexo do trabalhador.

Consoante, a Organização Internacional do trabalho ainda admite em sua Convenção que a legislação nacional estabeleça critérios para a promoção da equidade no pagamento da remuneração, sendo possibilitado o uso de ferramentas normativas como convenções coletivas de trabalho.

Como salienta Daniela Muradas Reis:

A igualdade do trabalho, para fins da aplicação da Convenção e da política nacional, de tratamento salarial, deve considerar parâmetros estabelecidos pela legislação nacional o que se impões, sem dúvida, o dever de previsão no ordenamento nacional de critérios objetivos e universais comparativos para fins de igualdade salarial, o que no nosso ordenamento está expresso no artigo 461 da CLT¹²⁵.

Evidente, assim, que a legislação nacional brasileira, confirma a adesão a aplicação do princípio da igualdade na forma de remuneração dos trabalhadores, quando determina os seguintes parâmetros para pagamento da remuneração:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (*caput*)¹²⁶.

Ainda sobre a aplicação do princípio da igualdade, a fim de afastar a discriminação, a Organização Internacional do Trabalho apresenta ao cenário internacional a Convenção de nº 111 de 1958, com intuito de evitar toda distinção, exclusão, ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, condições físicas (deficiências em geral),

¹²⁵ REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: **Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2012. p.29.

¹²⁶ Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso 22/11/2015.

que tenha por feito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento no âmbito do trabalho¹²⁷.

Nesse sentido, a Convenção de nº 111 proíbe a discriminação em matéria de trabalho e emprego, não somente em relação às condições de trabalho, mas também em relação à formação profissional, promovendo a igualdade de oportunidade e de tratamento, eliminando qualquer forma de discriminação, mediante política nacional adequada.

Novamente, a Organização Internacional do Trabalho sugere a participação dos Estados aderentes as Convenções na regulamentação e aplicação dessas normas internacionais, abrindo a possibilidade para as legislações nacionais criarem suas próprias políticas adequadas aos princípios das convenções.

Ainda, conforme destaca Daniele Muradas Reis, a atuação do Estado deve ser ativa, tanto na criação como na implementação de práticas que elidam toda e qualquer forma de discriminação na obtenção de trabalho:

Prescreve ainda a Convenção que o Estado, quando detiver controle de determinada atividade, não deve promover práticas discriminatórias em matéria de trabalho e emprego, o que impõe não só a observância do princípio para fins de regulação de profissões, mas também dos empregados e servidores públicos (e até mesmo, em última análise, trabalhadores terceirizados)¹²⁸.

Pois bem, o Estado não se apresenta mais neste momento apenas como o legislador, sujeito passivo, que ao elaborar o art. 5º da CF determinou que todos teriam seus direitos iguais e que a discriminação seria vedada, neste momento, se apresenta como sujeito ativo, que através da legislação já existente proporciona formas de garantir a execução de sua norma e ainda adéqua sua norma e suas ações as necessidades existentes em cada grupo social.

¹²⁷ SANTOS, Dartagnan Ferrer dos. Igualdade, diferença e identidade: três pilares da alteridade nas relações de trabalho de um mundo pluralista. In: Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p.98

¹²⁸ REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: **Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2012. p.28.

Dessa forma, torna-se essencial a presença de um Estado atuante, pois mesmo com a consagração do Princípio da Igualdade no plano internacional e nacional, nossa sociedade atual assimila melhor a ideia de ações reais que garantam a lei prevista, e não apenas a presença de um texto positivado de lei sem uma visível aplicação no cotidiano social.

Merece destaque também o artigo 5º da Convenção n.º 111, que define que as medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela OIT não serão consideradas práticas discriminatórias¹²⁹, uma vez que visam à proteção especial para inclusão social de pessoas que possuem necessidades que dificultam seu ingresso no mercado de trabalho, como é o caso das pessoas com deficiência.

Assim, a Convenção de n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho que versa sobre reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência ainda que apresente ações protetivas específicas a um grupo de indivíduos não pode ser considerada como práticas discriminatórias.

Neste caso, a discriminação pode servir como fator positivo, ensejador na criação de um tratamento diferenciado para pessoas que necessitem de atenção especial. Assim, nas palavras de Luiz Carlos Moro¹³⁰, com esta propositura, “abriu-se, então, a base para a chamada discriminação positiva ou ação afirmativa em relação aos portadores de deficiência”.

A norma em comento foi elaborada em Conferência datada em 1958, cuja vigência no plano internacional foi instaurada apenas em 1960. Insta referir que foram criadas tanto uma Convenção quanto uma Recomendação com o mesmo n.º 111, e que ambas surgiram para debater a questão da discriminação.

As proposituras referidas têm por fundamento que “os Estados-membros prometeram-se a formular e aplicar uma política nacional com finalidade de

¹²⁹ “Art. 5 — 1. As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação”. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/472>.

¹³⁰ MORO, Luís Carlos. **A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. Direitos da pessoa com deficiência.** Revista do Advogado. São Paulo: Edição da AASP, Ano XXVII, n.95, dez.2007, p.77.

promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria, considerada as peculiaridades nacionais de cada país”¹³¹.

Neste contexto, a Convenção apresenta conceitos de discriminação em seu texto e possíveis soluções para o combate a esta, como por exemplo, a aplicação por parte dos Estados-membro de ações afirmativas.

A Convenção n.111 foi ratificada por 159 países, entre eles o Brasil em 26.11.1965¹³², tendo sido promulgada por meio de Decreto n.62.150, de 19.11.1968 e assumiu importante papel na luta pela eliminação de desvantagens de determinados grupos sociais¹³³.

Ainda, como forma de curiosidade, Glaucia Lopes¹³⁴, refere acerca da atualidade do tema da Convenção ao citar que algumas ratificações desta norma são bem recentes, como Granada, em 14.05.2003; Nigéria, 2.10.2002; Ilhas Maurício, 18.12.2002, o que demonstra a atualidade e aplicabilidade de seu texto para países recém constituídos.

A respeito da Convenção de n.159 pode-se ainda sinalizar que esta surgiu após o significativo progresso da Recomendação n.99 na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e no avanço da legislação dos Estados-membros em relação às questões cobertas por essa Recomendação¹³⁵.

Dessa forma, a Convenção veio para complementar e atualizar as disposições já apresentadas pela Recomendação de n.99, bem como, reforçar as ideias contidas na Convenção n.111, no tocante a adoção de medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva e proporcionar

¹³¹ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.28

¹³² Ibidem, p.28

¹³³ MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência: a visão empresarial**. São Paulo: LTr, 2010. p.56

¹³⁴ LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo: LTr, 2005. p.28

¹³⁵ Ibidem, p.34

oportunidades para as pessoas com deficiência, sempre assumindo uma postura resistente à discriminação e exclusão.

Por fim, merece destaque a reflexão da autora Carla Reita Faria Leal:

A primeira observação a ser efetuada em relação à Convenção n.159 é que, já em seu preâmbulo, ressalta a necessidade de adoção de medidas, aos níveis nacional e internacional, para atingir as metas de igualdade e de participação plena das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento de todas as categorias, sejam habitantes das zonas rurais ou urbanas, visando a sua completa integração na sociedade e no mundo do trabalho¹³⁶.

Observa-se, portanto, que a Organização Internacional do Trabalho tem como objetivo a proteção e aplicação, por meio de suas Convenções e conceitos, do Princípio da Igualdade a todos os trabalhadores, criando mecanismos para elidir as práticas discriminatórias, contudo, possibilitando os tratamentos diferenciados aos grupos de indivíduos que por suas limitações originárias os necessitem.

Por fim, não é demasiado referir, que o grupo de requisitos que compõe o conceito de trabalho decente são princípios que já foram defendidos pela Organização Internacional do Trabalho em suas Convenções, como por exemplo a equidade ou Princípio da igualdade, e que quando somados, garantem a todo e qualquer trabalhador as condições necessárias para o exercício efetivo de um trabalho decente.

¹³⁶ LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do direito ao trabalho da pessoa com deficiência**. Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP.2008.p.100/101.

4 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO GARANTIDOR DO TRABALHO DECENTE AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

Ao trabalhar uma perspectiva para a análise do princípio da dignidade da pessoa humana sob os aspectos do trabalho decente, a autora Thereza Cristina Gosdal¹³⁷ faz os seguintes apontamentos:

Tratar de dignidade do trabalhador, sob a perspectiva do trabalho decente e da noção de honra, pressupõe a explicitação dos marcos teóricos da análise. **É necessário estabelecer estes pontos de partida, porque a dignidade envolve elementos ideológicos, históricos e culturais, vinculando-se à vida concreta das pessoas, especialmente em suas relações de trabalho.** Encontra-se marcada por alto grau de indeterminação, permeada por incertezas, inclusive quanto a ser valor, norma ou princípio, ou ter componentes de cada uma das categorias. É compreendida como direito fundamental, direito humano, ou valor no qual estão fundados os direitos fundamentais ou direitos humanos, de maneira não necessariamente excludente. (grifei).

As ponderações supracitadas serviram como inspiração para a organização do raciocínio traçado no presente trabalho, uma vez que para construção de um entendimento sobre um princípio se faz necessário o estudo de seu surgimento, ou seja, uma análise dos aspectos históricos que deram origem a tal valor.

Após, verifica-se os reflexos que este princípio gerou no cenário mundial, sendo utilizado nas normas internacionais, e, por conseguinte, a adoção do princípio da dignidade da pessoa humana pela legislação brasileira.

Por fim, busca-se identificar a importância do princípio da dignidade a luz do conceito do trabalho decente, e como aquele pode servir de garantidor da aplicação desse ao trabalhador com deficiência.

¹³⁷ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra.** São Paulo: LTr,2007. p.19.

4.1 REFLEXÕES ACERCA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Nas palavras do jurista Marco Túlio Cícero¹³⁸, é a natureza quem prescreve que o homem deve levar em conta os interesses de seus semelhantes, pelo simples fato de também serem homens, razão pela qual todos estão sujeitos às mesmas leis naturais, de acordo com as quais é proibido que uns prejudiquem aos outros.

A passagem referida possui elementar importância na construção do conceito que temos atualmente por dignidade da pessoa humana, haja vista que esta foi apresentada no cenário Romano conferindo um novo sentido à questão da dignidade e permitindo uma evolução no pensamento desta sociedade, ou seja, criando uma versão renovada do conceito para as próximas gerações.

Em suma, verifica-se, pois, que o fundamento, do hoje dito, princípio da dignidade da pessoa humana está atrelada ao momento histórico e as concepções culturais da sociedade da época ao qual se deseja analisar, e ainda, que a concepção atual é fruto da evolução do pensamento da sociedade humana mundial frente às diversas situações históricas que cada geração vivenciou.

Nesse sentido, refere Thereza Cristina Gosdal¹³⁹:

A concepção dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana não existiu desde sempre, nem para todos os povos, nem em todos os lugares e tempos da mesma maneira. (...)
Dizer que os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana têm caráter histórico significa que têm caráter instrumental, são socialmente condicionados e marcados pelo relativismo. As tentativas de compreensão históricas dos direitos humanos não conseguem dar respostas adequadas aos problemas sociais e culturais surgidos nas últimas décadas.

¹³⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p.33

¹³⁹ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007. p.51

Neste diapasão, a ideia de dignidade não pode ser tratada como entendimento pacífico ou unânime, deve sim, ser analisada de acordo com a evolução histórica das sociedades.

Ingo Wolfgang Sarlet¹⁴⁰ menciona que apesar de não existirem fatos seguros que denotem a exclusividade e originalidade da religião Cristã acerca da elaboração de uma concepção de dignidade da pessoa, é fato que, tanto no Antigo quanto no Novo Testamento, podemos encontrar referências no sentido de que o ser humano foi criado á imagem e semelhança de Deus. Nessa premissa, o cristianismo extraiu a consequência de que o ser humano – e não apenas os cristãos – é dotado de um valor que lhe é intrínseco, não podendo ser transformado em mero objeto ou instrumento.

Assim, o Cristianismo identificou o ser como indivíduo dotado de importância, ao comparar ele com seu Criador, consoante explica Maria Celina Bodin de Moraes¹⁴¹, pelo fato da religião Cristã ser destinadas aos indivíduos, que não se definem por sua vinculação a uma nação ou Estado, mas por sua relação direta com o mesmo e único Deus.

Diferente é o pensamento na antiguidade clássica, cuja dignidade da pessoa estava ligada a sua posição social e ao seu grau de reconhecimento pelos demais membros da comunidade. Ingo Wolfgang Sarlet¹⁴² ensina que neste momento pode-se admitir uma quantificação da dignidade, identificando-se, assim, umas pessoas mais dignas que outras.

Pensamento este que sofreu alteração através das palavras de Marco Túlio Cícero (citadas no primeiro parágrafo), as quais introduziram uma noção valorativa a dignidade da pessoa humana, vinculando a pretensão de respeito e consideração a que se faz jus cada ser humano, pelo simples fato deste existir.

¹⁴⁰ Ibidem. p.32

¹⁴¹ MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006.p.113

¹⁴² SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.32

Na Idade Média, São Tomás de Aquino buscou os conceitos do cristianismo para apresentar a dignidade humana sob dois prismas diferentes: a dignidade é inerente aos homens, como espécie; e ela existe *in actu* só no homem enquanto indivíduo, passando desta forma a residir na alma de cada ser humano¹⁴³.

Logo, formula Ingo Wolfgang Sarlet¹⁴⁴ que estes pensamentos também conferem a capacidade de autodeterminação inerente à natureza humana, de tal sorte que, por força de sua dignidade, o ser humano, sendo livre por natureza, existe em função da sua própria vontade.

Em um salto aos séculos de XVII e XVIII, Samuel Pufendorf apresentou uma nova concepção que garantiu uma ruptura com a tradição anterior quando elaborou o que se pode considerar a primeira formulação tipicamente secular e racional da dignidade da pessoa humana.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet¹⁴⁵: *“Pufendorf sustenta que mesmo o monarca deveria respeitar a dignidade da pessoa humana, considerada esta como a liberdade do ser humano de optar de acordo com sua razão e agir conforme o seu entendimento e sua opção”*.

Contudo, apenas com Immanuel Kant, e sua concepção de dignidade (sendo parte da autonomia ética do ser humano), completou-se o processo de secularização da dignidade, que, de uma vez por todas, abandonou suas vestes sacrais¹⁴⁶.

De forma deveras simplificada, o pensamento de Kant ateve-se a ideia de que o homem é o fim de si mesmo, fato pelo qual o mesmo deve ser tratado dignamente pelo Estado em que vive, respeitando-se assim, a natureza da pessoa humana¹⁴⁷.

¹⁴³ MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: subestrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.p.113

¹⁴⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**.8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.34

¹⁴⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**.8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.36

¹⁴⁶ *Ibidem*.p.37

¹⁴⁷ MUNARO, Franciel. Dignidade da pessoa humana e direito do trabalho, á luz da Constituição Federal de 1988. In: STÜRMER, Gilberto. **Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo**. N.1.Porto Alegre:HS Editora,2010.p.81

Ainda neste contexto, sustenta Kant¹⁴⁸:

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto não permite equivalente, então tem ela dignidade.

Neste contexto, Kant¹⁴⁹ apresentou duas categorias de valores: o preço (*preis*) e a dignidade (*würden*). Enquanto o preço representa um valor exterior (de mercado) e manifesta interesses particulares, a dignidade representa um valor interior (moral) e é de interesse geral.

Através destas conceituações apresentadas por Kant, Maria Celina Bodin Moraes¹⁵⁰ introduz uma ideia adaptada à atualidade, quando refere que por deter de dignidade, o homem não pode ser utilizado como meio para alcançar qualquer fim, mas sim, a sociedade mundial deve construir seus princípios jurídicos, e conseqüente legislação, focando na finalidade máxima, que é a realização do valor intrínseco da dignidade humana.

Por fim, cabe ainda destacar a avaliação de Thereza Cristina Gosdal acerca da importância do pensamento de Kant para o conceito do princípio da dignidade da pessoa humana, demonstrando que as idéias do pensador ainda permanecem vivas na forma como atualmente a sociedade aceita o princípio:

A importância de Kant para a análise da dignidade evidencia-se pela permanência de suas ideias em quase todos os conceitos que se pode encontrar de dignidade, mesmo na atualidade. **E também no fato de ter contribuído para a noção de indivíduo e de sujeito de direito, ao estabelecer a esfera inviolável da consciência individual, essencial à noção de autonomia da vontade, que importa a faculdade de determinar-se a si mesmo e agir conforme a representação das leis é característica exclusiva do ser racional, sendo o fundamento da dignidade humana.** (grifei).

¹⁴⁸ KANT, Immanuel. Fundamentação da Metafísica dos Costumes. In: QUINTELA, Paulo. **Os pensadores – Kant(II)**. Tradução. São Paulo: Abril Cultural, 1980.p.103-162.

¹⁴⁹ MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006.p.115
¹⁵⁰ Ibidem. P.116

4.2 A UNIVERSALIZAÇÃO E POSITIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO CENÁRIO MUNDIAL E OS REFLEXOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A consagração da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental constitucional brasileiro, assim como a elaboração de seu conceito, foi alcançado devido à evolução da sociedade mundial e as experiências nefastas que esta presenciou durante a II Guerra Mundial.

Como refere Ingo Wolfgang Sarlet¹⁵¹, a positivação do princípio da dignidade da pessoa humana é relativamente recente, haja vista que tão somente a partir da Segunda Guerra Mundial a dignidade da pessoa humana passou a ser reconhecida expressamente nas Constituições, notadamente após ter sido consagrada pela Declaração Universal da ONU de 1948.

Os movimentos totalitaristas Fascismo (na Itália), e Nazismo (na Alemanha), promoveram inúmeras barbáries que só foram permitidas devido o entendimento social de que aqueles eram atos legais, conforme refere Luís Roberto Barroso¹⁵².

A autora Flávia Piovesan¹⁵³ explica em sua obra que no momento da Era de Hitler o Estado se apresentava como grande violador dos direitos humanos, cuja ideia de descartabilidade da pessoa humana resultou no envio de dezoito milhões de pessoas para campos de concentração, com a morte de onze milhões, sendo seis milhões de judeus, além dos comunistas, homossexuais e ciganos.

A ideia de que o ser humano seria supérfluo e descartável e que apenas os pertencentes a uma determinada raça, no caso a raça ariana, seriam titulares de direito, foi o fator determinante para a aceitação das crueldades e mortes de milhares de pessoa, ou seja, a partir do momento que não reconhecemos a dignidade da pessoa humana, sua vida não tem valor.

151 SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.72

152 BARROSO, Luís Roberto.**Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro (pós-modernidade,teoria crítica e pós-positivismo)**.Revista Forense,v.358,p.104.

153 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeus,interamericanos e africano**. São Paulo:Saraiva,2006.p.8

Com o fim deste momento, o pós-guerra proporcionou a sociedade mundial uma reavaliação acerca de seus conceitos sobre o valor que cada indivíduo. Nesse contexto, ética e direito reaproximaram-se para proporcionar uma força normativa aos princípios, especialmente o princípio da dignidade humana¹⁵⁴.

Em 1948, com a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos insere-se na população mundial novamente a ideia de que todos tem direito a vida digna, independente de raça, cor, sexo, como bem enuncia o preâmbulo da Declaração¹⁵⁵, no seguinte trecho:

Considerando que o reconhecimento da **dignidade inerente a todos os membros da família humana** e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Considerando que o **desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade** e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum [...]. (grifei)

A chamada universalização dos direitos humanos foi decorrente desta nova concepção da sociedade mundial, logo, a dignidade, como outros valores - igualdade e liberdade - foram remodelados e introduzidos para afastar as lembranças das atrocidades cometidas pelo ser humano contra o seu semelhante, e proporcionar as gerações futuras uma esperança de que aquilo nunca mais se repetiria.

Neste contexto, a autora Flávia Piovesan¹⁵⁶ refere ainda as inovações apresentadas pela Declaração de 1948, na passagem:

Nesse cenário, a Declaração de 1948 vem a inovar ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos. **Universalidade**

¹⁵⁴ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2010, p.29

¹⁵⁵ DECLARAÇÃO, Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 14 abr. 2012.

¹⁵⁶ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2010, p.13

porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco a condição humana. (grifei)

Por conseguinte, houve uma abertura das Constituições Nacionais ao recebimento de valores e princípios como basilares da fundamentação de suas normas legais. Nesse sentido, se aceita que, conforme lecionado por Paulo Bonavides¹⁵⁷: “nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da Constituição que o princípio da dignidade da pessoa humana”.

Nesse sentido, é reproduzido um semblante acerca do Estado Democrático de Direito, sendo este, um Estado que existe em função da pessoa humana, e não ao contrário, e ainda, que confere à dignidade humana a qualificação de norma jurídica fundamental.

A constituição federal brasileira de 1988 foi à primeira na história do constitucionalismo pátrio a prever um título próprio destinado aos princípios fundamentais¹⁵⁸. Como ensina Ingo Wolfgang Sarlet¹⁵⁹, o constituinte com intuito claro de outorgar aos princípios fundamentais a qualidade de normas embasadoras e informativas de toda ordem constitucional, reconheceu os princípios em seus artigos de leis, utilizando seus conceitos como fundamentos de nosso Estado Democrático de Direito.

De forma objetiva, a Carta Magna Brasileira apresentou-se como um Estado Democrático de Direito, o qual institui como principais objetivos a construção de uma sociedade justa, erradicando a pobreza, buscando a redução de desigualdades sociais, e proporcionando o bem de todos, e reconhecendo assim, que a pessoa humana merece a devida atenção por parte da ordem jurídica positiva deste Estado.

¹⁵⁷ BONAVIDES, Paulo. **Teoria Constitucional da democracia participativa**. São Paulo:Malheiros,2001.p.233

¹⁵⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**.8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.71

¹⁵⁹ *Ibidem*.p.71-72

Nesse contexto, entende Wambert Gomes Di Lorenzo¹⁶⁰, que “a dignidade da pessoa humana é o valor basilar do Estado. O Estado não tem outra razão de ser senão buscá-la e realizá-la”. Explica ainda que a dignidade trata-se de um princípio que não pode ser objeto de escolha, pois é evidente sua existência uma vez que ele decorre da própria natureza do mundo real e concreto.

Logo, além de objetivo fundamental, a proteção da dignidade da pessoa humana também se torna dever do Estado frente à sociedade, uma vez que este reconhece a dignidade como validade moral e jurídica.

Ao passo, que se pode concluir que o Estado existe em função da pessoa humana, e não ao contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não o meio da atividade estatal¹⁶¹.

Ao analisarmos a disposição utilizada pelo constituinte, outra interessante percepção nos é demonstrada. No que diz respeito à localização da dignidade humana no primeiro artigo constitucional, no Título I, dos Princípios Fundamentais, percebe-se que o constituinte não pretendeu incluir este Princípio no rol dos direitos e garantias fundamentais, guindando-a pela primeira vez à condição de princípio fundamental¹⁶².

Em ressalva, Ingo Wolfgang Sarlet¹⁶³ identifica que apesar de existirem outros entendimentos a respeito da disposição do Princípio da Dignidade da pessoa humana, e até mesmo, acerca de sua conceituação como princípio fundamental, esses não excluem a essencialidade do princípio, apenas o classificam de forma diferente, na maioria das vezes, mais generalizada.

Este é o caso do autor José Afonso da Silva¹⁶⁴ advogando que a dignidade da pessoa humana constitui bem mais do que princípio jurídico, já que se cuida de valor

¹⁶⁰ DI LORENZO, Wambert Gomes. **Teoria do estado de solidariedade: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolatórios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p.54

¹⁶¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p.75

¹⁶² Ibidem, p.77

¹⁶³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p.77

¹⁶⁴ SILVA, José Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. in: Revista de Direito Administrativo, vol.212, 1998, p.89-94.

supremo e fundamental a toda ordem jurídica, social e política, base de toda vida nacional.

Em consonância, elucidando ainda mais a amplitude do conceito de dignidade da pessoa humana, o professor Alain Supiot¹⁶⁵, da Universidade de Nantes e Fellow, França, sustenta que a dignidade do homem significa que todo ser humano tem inserido a si o princípio de humanidade, e deve ser tratado com tanto em vida como após em morte com humanidade, nos termos:

The dignity of man means that all human beings embody the principle of humanity and must therefore be treated, alive and even after death, as ends in themselves and never as mere means.

Em síntese, o reconhecimento da dignidade como princípio fundamental pelo Estado Democrático de Direito Brasileiro permitiu a investidura de essencialidade a outros direitos que se encontram vinculados aos objetivos da proteção da dignidade humana, mas se constituem autônomos em sua essência e seus objetivos proteccionais.

4.3 A LEGITIMIDADE DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA APLICAÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA

O constituinte brasileiro, como anteriormente citado, elencou na Carta Magna de 1988 um rol de direitos e garantias fundamentais, os quais trouxeram valores máximos de proteção de direitos individuais e coletivos.

¹⁶⁵ SUPIOT, Alain. **SOCIAL PROTECTION AND DECENT WORK: NEW PROSPECTS FOR INTERNATIONAL LABOR STANDARDS: CONCLUSION: THE OUTLINES OF A FRAMEWORK AGREEMENT ON THE EXTENSION OF SOCIAL PROTECTION.** Copyright (c) 2006 Comparative Labor Law & Policy Journal Comparative Labor Law & Policy Journal.p.3. Disponível em: <http://academic.lexisnexis.nl/>. Acesso em 5/10/2015.

Entre o rol de direitos elencados, sustenta Ingo Wolfgang Sarlet¹⁶⁶ que a dignidade da pessoa humana, na condição de valor fundamental, exige e pressupõe o reconhecimento e proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões, muito embora, nem todos os direitos fundamentais tenham um fundamento direto na dignidade da pessoa humana.

O autor reflete acerca do caráter de fundamento da ordem jurídica ao qual foi destinado a dignidade da pessoa humana, conforme demonstrado anteriormente, e, portanto, sustenta a vinculação dos objetivos de alguns dos direitos fundamentais a reafirmação do princípio da dignidade humana.

Nesse contexto, André Ramos Tavares¹⁶⁷ sustenta a existência de uma consubstancialidade parcial dos direitos fundamentais na dignidade da pessoa humana.

A ligação referida pelos autores pode ser apreciada quando foca-se no objetivo do direito fundamental, naquilo que este pretende assegurar. Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet¹⁶⁸ analisa direitos fundamentais como o da liberdade e sugere que o ser tornou-se livre a partir do reconhecimento de sua dignidade humana, de sua importância e autonomia para decidir sua vida.

Neste contexto, agrega Paulo Mota Pinto¹⁶⁹:

A afirmação da liberdade de desenvolvimento da personalidade humana e o imperativo de promoção das condições possibilitadoras desse livre desenvolvimento constituem já corolários do reconhecimento da dignidade da pessoa humana como valor no qual se baseia o Estado.

¹⁶⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.8.ed.rev.atual.e ampl.** - Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p.97

¹⁶⁷ TAVARES, André Ramos. **Princípio da Consubstancialidade Parcial dos Direitos Fundamentais na Dignidade do Homem**, in: Revista Brasileira de Direito Constitucional n.4, jul-dez, 2004, p.225-240.

¹⁶⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.8.ed.rev.atual.e ampl.** - Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010, p.98-99

¹⁶⁹ MOTA PINTO, Paulo. **O direito ao Livre Desenvolvimento da Personalidade**, in: Portugal-Brasil: 2000, Coimbra: Coimbra Editora, 1999, p.152

Vinculam-se também a dignidade humana o reconhecimento e proteção da identidade pessoal, positivados nos direitos fundamentais que protegem a privacidade, intimidade, honra, imagem, assim como o direito ao nome. A proteção à personalidade só pode ser reconhecida com base nos preceitos da dignidade, visto que esta reconhece e protege o ser humano em sua particularidade, por isso, valores como honra são assim respeitados¹⁷⁰.

Nessa esteira, é possível perceber que o direito fundamental a igualdade está diretamente ancorado na dignidade da pessoa humana, não sendo por outro motivo que a Declaração Universal da ONU consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direito¹⁷¹.

Complementando a afirmativa, a autora Maria Celina Bodim Moraes¹⁷² sintetiza da seguinte forma:

O fundamento jurídico da dignidade humana manifesta-se, em primeiro lugar, no princípio da igualdade, isto é, no direito de não receber qualquer tratamento discriminatório, no direito de ter direitos iguais aos de todos os demais.

Como última análise, percebe-se que também os direitos sociais, econômicos culturais, estão atrelados à essência da dignidade humana, visto que tanto em sua dimensão de defesa, como na dimensão prestacional, claro, pois a intenção do legislador em situar e proteger o indivíduo dentro do seio da sociedade.

Consoante, ensina Alain Supiot¹⁷³ que a segurança social apareceu com o início da manifestação do princípio da dignidade, porque proporciona aos seres humanos levarem uma vida decente com as necessidades físicas e materiais para a vida.

¹⁷⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.98

¹⁷¹ ibidem,p.100

¹⁷² MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana:substrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006.p.120

¹⁷³ SUPLOT, Alain. **SOCIAL PROTECTION AND DECENT WORK: NEW PROSPECTS FOR INTERNATIONAL LABOR STANDARDS: CONCLUSION: THE OUTLINES OF A FRAMEWORK AGREEMENT ON THE EXTENSION OF SOCIAL PROTECTION**. Copyright (c) 2006 Comparative Labor Law & Policy Journal Comparative Labor Law & Policy Journal.p.3. Disponível em: <http://academic.lexisnexis.nl/>. Acesso em 5/10/2015.

If social security has seemed from the outset to be a manifestation of the principle of dignity, it is because it invests human beings with the right to lead a decent life whatever the physical and material vicissitudes of that life.

Ainda, importante destacar que a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabelece o objetivo de manter o vínculo entre o progresso social e crescimento econômico, assegurando aos trabalhadores a possibilidade de reivindicar, livremente e em igualdade de oportunidades, uma participação justa nas riquezas para as quais contribuíram, assim como a possibilidade de desenvolverem plenamente o seu potencial humano. Esta seria a posição ocupada pelo trabalhador na sociedade sob o capitalismo, e constitui o conteúdo de sua dignidade¹⁷⁴.

Ainda, em breve análise, Ingo Wolfgang Sarlet¹⁷⁵ sustenta que os direitos sociais com caráter de defesa possuem o intuito de assegurar um espaço de autonomia pessoal do indivíduo não só frente ao Estado, mas a todos os poderes estatais.

Já os direitos fundamentais de cunho prestacional tem o objetivo de assegurar a igualdade e liberdade do ser, protegendo a pessoa contra necessidades de ordem material e à garantia de uma existência digna.

Em suma, constata-se, mesmo em breve análise, que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana proporciona aos Direitos Fundamentais um envolvimento com o indivíduo, haja vista que se molda o fundamento do direito assegurado para resguardar um direito pessoal.

Nessa esteira, permite-se a aproximação do Estado ao indivíduo, reforçando assim, a tese de que é aquele que existe para servir ao indivíduo, para protegê-lo e proporcionar a este a garantia que seus direitos serão respeitados, e não o contrário.

¹⁷⁴ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Editora LTr: São Paulo, 2007. Pg.130.

¹⁷⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre:Livraria do Advogado Editora,2010.p.104

Tais considerações são essenciais quando tratamos do caso das pessoas com deficiência, visto que ainda que seja incontroversa a aplicabilidade do Princípio da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana a esse grupo de indivíduos, o Estado necessita ser atuante para garantir que os direitos desses cidadãos sejam assegurados.

Como o intuito desta presente dissertação é explorar a aplicabilidade do conceito de trabalho decente aos trabalhadores com deficiência mediante o fortalecimento dos conceitos de igualdade e dignidade da pessoa humana, cumpre destaque o entendimento da importância do trabalho sob a ótica dos estudos feitos pela OIT.

Assim, cabe a citação do texto de Gillian MacNaughton* and Diane F. Frey¹⁷⁶, membros da Universidade de Oxford, da Inglaterra, em que definem a importância que o trabalho decente promove ao ser humano:

Work should be an important means of gaining self-respect and dignity, and of affirming human identity. Productive and **decent work** and poverty eradication are essential to ensuring the exercise of the fundamental human rights and freedoms enshrined in the Universal Declaration of Human Rights. **Decent work** is not a policy option, but an imperative for the twenty-first century.

Sendo assim, o trabalho decente é um conceito que abrange a garantia de um tratamento igualitário, que por consequência, consiste no respeito a dignidade da pessoa humana.

É, portanto, um conjunto de requisitos que visam muito mais que o direito ao trabalho, aquele que proporciona o sustento do cidadão, o objetivo maior alcança o

176 MACNAUGHTON, Gilian. FREY, Diane F. **Decent Work, Human Rights, and the Millennium Development Goals**. Copyright (c) 2010 University of California Hastings College of the Law Hastings Race and Poverty Law Journal. p.303. (Tradução: “Trabalho deve ser um importante significado de ganho de respeito próprio e dignidade, e de afirmação da identidade humana. Trabalho produtivo e decente e erradicação da pobreza são essenciais para assegurar o exercício dos direitos humanos fundamentais e liberdades consagradas na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Trabalho decente não é uma política opcional, mas uma ordem para o século XXI”).

conceito de honra, de sentir-se útil a sociedade a qual se faz parte, a se sentir igual aos demais componentes desta sociedade mundial.

O trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, à redução da pobreza e a um desenvolvimento equitativo e integrador, em face da crescente situação de interdependência dos diferentes países na atualidade. Não se coaduna com todas as reformas trabalhistas que vêm sendo propostas por segmentos empresariais, voltadas a total flexibilização de direitos. Não é compatível com a violação de direitos fundamentais reconhecidos pelo ordenamento jurídico¹⁷⁷.

Incontroverso que trabalho decente é um conceito geral aplicável a todos os trabalhadores, não podendo ser diferente ao trabalhador com deficiência, que em que pese esteja protegido por legislações internacionais e nacionais, merece receber atenção e tratamento adequado para que seja garantido as mesmas oportunidades que a todos os demais trabalhadores.

¹⁷⁷ GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Editora LTr: São Paulo, 2007. Pg.130.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao criar o conceito de trabalho decente, objetivou alcançar seus fundamentos a todos os trabalhadores, independente de raça, gênero, nação e se detentores de algum tipo de deficiência ou não. Ou seja, o conceito é amplo e destinado aos trabalhadores, sendo nítido que o alcance global das premissas do trabalho decente só se faz possível se tratarmos a todos os trabalhadores com igualdade de direitos e dignidade pelo fato de serem pessoas humanas.

Diante dessas considerações, cumpre repisar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve sua origem após a Primeira Guerra Mundial, época em que os valores da humanidade encontravam-se inebriados por uma nuvem de desesperança e pavor, esses provenientes das atrocidades e massacres realizados contra os seres humanos no período de 1914 a 1918.

Assim, com intuito de restabelecer a Paz e Justiça Mundial, os Países Vencedores reuniram-se e criaram a OIT. Em que pese tenha surgido em 1919, passou a ter essencial funcionalidade, em termos de produção e aplicação de normas e convenções em caráter internacional, após a Segunda Guerra Mundial (1939 – 1945), pois encerrado este período de guerra, em que a sociedade mundial presenciou os atos terríveis derivados das ideologias Nazistas, tão somente o fortalecimento do valor da pessoa humana seria base para reerguer a esperança de que tais crueldades jamais aconteceriam novamente em nossa história mundial.

Uma breve análise histórica permite o esclarecimento do destaque dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana para se falar em trabalho decente para pessoas com deficiência, uma vez que inexistindo igualdade de direitos, não há como se garantir que todos os trabalhadores, em especial os com deficiência, tenham acesso as oportunidades de trabalho, e mais ainda, se não exaltarmos, sempre, que a dignidade da pessoa humana é um bem inerente a

pessoa, resguardado por nossa Carta Magna, e ainda, se não enxergarmos todos os trabalhadores dignos, não será possível que eles desfrutem de um trabalho decente.

Assim, o conceito de trabalho decente elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) pode significar, em uma primeira análise, um rol de quesitos fundamentais e básicos para que todo o trabalho seja considerado decente, sendo eles: ocupação produtiva, justamente remunerada, condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana.

Todavia, ao refletirmos de forma mais intrínseca, pode-se perceber que o conceito é destinado ao trabalhador, é para ele que o trabalho deve ser produtivo, com justa remuneração, em condições de liberdade, igualdade e seguridade e que sempre respeite a dignidade deste trabalhador.

Cumprir referir que ainda que nos empenhemos em produzir melhores leis que garantam mais direitos, no caso dos trabalhadores com deficiência, primordialmente, necessita-se que as oportunidades de inclusão social mediante o trabalho sejam aprimoradas, sempre visando a igualdade na garantia de direitos com os demais trabalhadores e o reconhecimento da dignidade do trabalhador com deficiência.

São esses princípios, o da Igualdade e da Dignidade da Pessoa Humana que embasam os fundamentos para a garantia de todos os requisitos do conceito de trabalho decente, sendo assim, não há que se falar em trabalho decente ao trabalhador, seja ele com deficiência ou não, sem a preservação da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR.** Disponível em <http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/doutrinas/arquivos/170407a.pdf>.

ALVES, Rubens Valtecedes. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador.** São Paulo:LTr,1992.

ANJOS, Priscila Caneparo dos. **O DESENVOLVER HISTÓRICO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SEU PAPEL NA ATUALIDADE.** Revista Jurídica Uniandrade – nº 20 – vol. 01 – 2014.

ANTUNES, Fábio Luiz. *Equidade como instrumento de integração de lacunas no direito.* Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9629

ARENDT, Hannah. **A condição Humana.** 9.ed.Rio de Janeiro:Forense Universitária.1999.

BARRETO, Vicente de Paulo. **Reflexões sobre os direitos sociais.**Rio de Janeiro:Renovar:2003.

BARROSO, Luís Roberto.**Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro (pós-modernidade,teoria crítica e pós-positivismo).**Revista Forense,v.358.

BARZOTTO, Luciane Cardoso (coordenadora). **Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente do trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado,2012.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho.* Porto Alegre: Livraria do Advogado,2007.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria Constitucional da democracia participativa.** São Paulo:Malheiros,2001.p.233

BROWNLIE, Ian. **Princípios de Direito Internacional Público.** 4ª Edição. Lisboa: Fundação Calouste Guilbenkian, 1997, p.723-724. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho.* Porto Alegre: Livraria do Advogado,2007.

BUCCI, Daniela (coordenadora). *Direito Humanos: proteção e promoção*. São Paulo: Saraiva, 2012.

CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito Constitucional e teoria da constituição*. 3 ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O Portador de deficiência no mercado de trabalho**. *Genesis: Revista de Direito do Trabalho*. Curitiba: 2004.

COSTA, Maína. **O sistema de cotas como meio de inclusão do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho: análise crítica do artigo 93, da lei 8.213/91**. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/504>. Acessado em 03.05.212

DECLARAÇÃO, Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm.

DI LORENZO, Wanbert Gomes. **Teoria do estado de solidariedade: da dignidade da pessoa humana aos seus princípios corolatórios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. *O panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho*. Disponível no site: [HTTP://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0027.htm](http://www.ambito-juridico.com.br/aj/dtrab0027.htm).

FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão. **Pessoa Portadora de Deficiência: direitos humanos e proteção jurídica da pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2002.

FERRAZ, Carolina Valença (coordenadora). *Manual dos Direitos das Pessoas com Deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 34.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

GÓES, Maurício de Carvalho. BUBLITZ, Michelle Dias. **Breves Comentários acerca da Inclusão Social dos Portadores de Deficiência através do cumprimento da Lei de Cotas**. In: *Revista Justiça do Trabalho*. Ano 27, nº 37, maio/2010. Porto Alegre: HS Editora Ltda.

GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2009.

GOSDAL, Thereza Cristina. Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Editora LTr: São Paulo, 2007. Pg.129.

GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá Editora, 2010. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade.

GUNTHER, Luiz Eduardo (coordenador). *Tutela dos Direitos da Personalidade na Atividade Empresarial*. Curitiba: Juruá Editora, 2010.

HOUAISS, Antônio (1915-1999) e VILLAR, Mauro de Salles (1939-). *Minidicionário Houaiss da língua portuguesa*. 2.ed. ver. E aum. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. In: QUINTELA, Paulo. **Os pensadores – Kant(II)**. Tradução. São Paulo: Abril Cultural, 1980.

LEAL, Carla Reita Faria. **Proteção Internacional do direito ao trabalho da pessoa com deficiência**. Tese de Doutorado em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP.2008.

LOPES, Glaucia Gomes Vergara. **A Inserção do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho: A Efetividade das Leis Brasileiras**. São Paulo:LTr,2005.

MACNAUGHTON, Gilian. FREY, Diane F. **Decent Work, Human Rights, and the Millennium Development Goals**. Copyright (c) 2010 University of California Hastings College of the Law Hastings Race and Poverty Law Journal.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo:LTr,2005.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de cotas: pessoas com deficiência:a visão empresarial**. São Paulo: LTr,2010.

MERINO, Lucyla Teles. *A eficácia do Trabalho Decente nas Relações Trabalhista*. Tese de Doutorado apresenta a Universidade de São Paulo: 2011. Pg.119. Disponível em: www.teses.usp.br/.../tese_final_09_01_versao_parcial_Lucyla_Tellez_M.

MIRANDA, Pontes de. *Democracia, liberdade, igualdade: os três caminhos*. 2.ed. São Paulo:Saraiva,1979.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. *O trabalho como Direito Humano da Pessoa com deficiência*. In: Piovesan, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos Humanos e Direito do Trabalho** São Paulo:Editora Atlas as/SP2010.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **O Trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência**. Editora Atlas: São Paulo:2010.

MORAES, Maria Celina Bodin. O conceito de dignidade humana: subestrato axiológico e conteúdo normativo. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado**. 2 ed. Ver. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora. 2006.

MORO, Luís Carlos. **A proteção trabalhista ao portador de deficiência física e as questões jurídicas decorrentes. Direitos da pessoa com deficiência**. Revista do Advogado. São Paulo: Edição da AASP, Ano XXVII, n.95, dez.2007.

MOTA PINTO, Paulo. **O direito ao Livre Desenvolvimento da Personalidade**, in: Portugal-Brasil:2000, Coimbra: Coimbra Editora, 1999.

MUNARO, Franciel. Dignidade da pessoa humana e direito do trabalho, á luz da Constituição Federal de 1988. In: STÜRMER, Gilberto. **Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo**. N.1. Porto Alegre: HS Editora, 2010.

OIT, doc.GB 280/wp/sdg/1, de março de 2001. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PEIXINHO, Manoel Messias. A interpretação da Constituição e os princípios fundamentais: elementos para uma hermenêutica constitucional renovada. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003.

PINZKOSKI, Alexandre Castro. **A tutela jurisdicional das pessoas portadoras de deficiência e sua inserção no mercado de trabalho**. In: Direito & Justiça, v.23. ano XXIII – 2001/1.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeus, interamericanos e africano**. São Paulo: Saraiva, 2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11.ed.rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.p.29

PIRES, Bruno L. O Princípio da Igualdade de Tratamento aplicado nas relações de trabalho. Disponível em: <http://blauritopires.jusbrasil.com.br/artigos/113719154/o-principio-da-igualdade-de-tratamento-aplicado-nas-relacoes-de-trabalho>

PIVA, Otávio. **Comentários ao art. 5º da Constituição Federal de 1988 e Teoria dos Direitos Fundamentais**. 3ª edição-Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

REGOSO, Ivanete. **Os Direitos Fundamentais do Trabalhador Portador de Deficiência na Constituição Federal de 1998**. In: Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo, nº1,1-2010. Porto Alegre, v.1, n.1, p. 94-108, 2010.

REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: **Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2012.

ROCKEFELLER JR., John D. *L'esprit de collaboration dans l'industrie*, artigo publicado na Revue internationale du Travail, 1996, p.319-332. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SANTOS, Dartagnan Ferrer dos. **Igualdade, diferença e identidade: três pilares da alteridade nas relações de trabalho de um mundo pluralista**. In: Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed.rev.atual.e ampl.- Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. Igualdade como direito fundamental na constituição federal de 1988: aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência. In: **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva. 2012.

SILVA, José Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**. in: Revista de Direito Administrativo, vol.212, 1998.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 12ª edição. São Paulo: Malheiros, 1996.

SILVA, Otto Marques da. **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: Centro São Camilo de Desenvolvimento em Administração da Saúde (CEDAS), 1986. p.40 e SS

SOMAVIA, Juan. *Trabajo Decente*. Memorial da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

SUPIOT, Alain. **SOCIAL PROTECTION AND DECENT WORK: NEW PROSPECTS FOR INTERNATIONAL LABOR STANDARDS: CONCLUSION: THE OUTLINES OF A FRAMEWORK AGREEMENT ON THE EXTENSION OF SOCIAL**

PROTECTION. Copyright (c) 2006 Comparative Labor Law & Policy Journal Comparative Labor Law & Policy Journal.p.3. Disponível em: <http://academic.lexisnexis.nl/>.

SÜSSEKIN, Arnaldo. **Convenções da OIT.** 2.ed.São Paulo: Ltr,1998.p.28

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

TAVARES, André Ramos. **Princípio da Consubstancialidade Parcial dos Direitos Fundamentais na Dignidade do Homem,** in: Revista Brasileira de Direito Constitucional n.4, jul-dez,2004.

VENTURI, Gustavo. **Direitos Humanos: percepções da opinião pública.** Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010.

BRASIL, Constituição Federal de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm.

BRASIL, LEI N. 8.213/91. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm.

BRASIL, LOAS – Lei n. 7.853/89. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Declaração do Direito das Pessoas Portadoras de Deficiência.** Disponível em: http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_4.asp.

BRASIL, ONU. Disponível em: <http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-pessoas-com-deficiencia/>.

http://www.ampid.org.br/Docs_PD/Convencoes_UNU_PD.php#guatemala

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/calendario.shtm>.

http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/norma_nacional.asp

http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/41/docs/vagas_deficiencia_baars.pdf

<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>.

<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-pessoas-com-deficiencia/>.

<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/sis/lenoticia.php?id=967>.

<http://www3.mte.gov.br> .