

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

Gabriela Mayumi Kavano Antoniassi

Presidente Prudente/SP

2015

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
“ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO” DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

Gabriela Mayumi Kavano Antoniassi

Monografia apresentada
como requisito parcial de Conclusão
de Curso para obtenção do grau de
Bacharel em Direito, sob
orientação do Prof. Mário Coimbra.

Presidente Prudente/SP

2015

Antoniassi, Gabriela Mayumi Kavano

As pessoas com deficiência e o direito ao trabalho /
Gabriela Mayumi Kavano Antoniassi: Presidente Prudente, Centro
Universitário Antonio Eufrásio de Toledo, 2015.

Nº de fls: 69

Monografia de Conclusão de Curso de Direito -
Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo – Toledo: Presidente
Prudente- SP, 2015.

1. Pessoa com Deficiência. 2. Direito ao Trabalho. 3.
Convenção sobre a pessoa com Deficiência. 4. Mercado de Trabalho. 5.
Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO TRABALHO

Trabalho de Monografia
aprovado como requisito parcial
para obtenção de Grau de
Bacharel em Direito.

Mário Coimbra
Orientador

Aline Aparecida Novais Silva Lima
Examinadora

Vivian Senteio
Examinadora

Presidente Prudente
2015

Ninguém é igual a ninguém. Todo o ser humano é um estranho ímpar.
(Carlos Drummond de Andrade, trecho do poema Igual-desigual).

Dedico este trabalho,
primeiramente, a Deus,
por ser essencial em minha vida.
Dedico também aos meus pais,
familiares e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida e pela oportunidade de realizar um curso superior. Ademais, agradeço pelas orações atendidas que possibilitaram que eu tivesse discernimento, sabedoria e inteligência para a conclusão desse trabalho.

Aos meus pais, Marcos e Márcia, a quem Deus me possibilitou honrosamente a chamarem de Pai e Mãe. Eles que sempre me educaram com princípios de honestidade, lealdade, bondade. O amor e o carinho, que sempre me proporcionaram fazem com que meus desafios sejam superados da melhor forma possível.

Agradeço a minha tia Yolanda pelo cuidado e zelo em todos os momentos de minha vida, em especial, nesse trabalho, ela que sempre se preocupou e torceu para que este fosse logrado com êxito.

Agradeço a minha amiga Letícia Avila Kawano que desde o projeto inicial desta monografia esteve presente como amiga e graduanda, o seu auxílio foi significativo para a conclusão desta monografia.

Do mesmo modo agradeço as orações, as palavras de entusiasmo e a compreensão que recebi de Luiz Otávio Figueira e de meu amigo Miguel Gervasoni, pois sei o quanto vocês torceram e me apoiaram nesta pesquisa.

Ademais, agradeço de forma genérica a todos àqueles que convivem comigo, que suportaram os dias difíceis e foram compreensíveis e amorosos, com certeza, o resultado deste trabalho foi concluído com o auxílio e apoio de cada um.

Agradeço ao meu ilustre orientador professor Doutor Mário Coimbra por todo o ensinamento, paciência, carinho e dedicação para a essa graduação e este trabalho, por acreditar no meu potencial e ser um espelho de cristão e mestre.

Não menos importante, agradeço a Professora Aline Novais e a Dra. Vivian Senteio, os bancas examinadores dessa monografia, por dedicarem seu precioso tempo para conhecerem meu trabalho e colaborarem em minha formação.

RESUMO

O presente trabalho trata da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A análise primária será em um breve estudo sobre as pessoas com deficiência, no qual demonstrará um panorama histórico no tratamento das pessoas com deficiência, também será relatado como se deu a evolução no Brasil, e ainda qual é a terminologia adotada para se referir as pessoas com deficiência. Ao que pese a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência realizado pela ONU, será abordado a influência dessa normativa internacional no ordenamento jurídico brasileiro. Em segundo plano o trabalho fará referência nos direitos fundamentais do homem, em especial ao princípio da dignidade da pessoa humana e a efetivação deste em relação às pessoas com deficiência. Posteriormente, a menção feita será acerca do direito ao trabalho e a sua importância, além de, uma breve análise histórica da evolução desse direito. Seguindo a lógica desse trabalho, a análise será acerca do direito internacional do trabalho e a OIT. E por fim, no último capítulo o estudo será da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, ponderando-se sobre as políticas públicas e as medidas encontradas no ordenamento jurídico brasileiro para que os direitos das pessoas com deficiência, em especial, o direito ao trabalho, seja resguardado e efetivado, demonstrado também o sistema de cotas criado para as pessoas com deficiência, além de trazer algumas questões polêmicas acerca da efetivação da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

PALAVRAS CHAVE: Pessoa com deficiência. Mercado de Trabalho. Direito ao trabalho. Convenção da ONU. OIT. Inclusão no mercado de trabalho. Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

The present work deals with the inclusion of people with disabilities in the labor market. The first analysis will be a short study about people with disabilities, which it will demonstrate a historic outlook in the people with disability treatment, as well as it will be reported how happened the developments in Brazil , and also what is the terminology used to refer to people with disabilities. Despite the Convention on the Rights of Persons with Disabilities held by the UN, it will be addressed in the influence of this international norms in the Brazilian legal system. The second analysis of the work it will refer to fundamental human rights, in particular to principle of human dignity and the realization of this in relation to people with disabilities. Posteriorly, the mention will be about the right to work and its importance, as well as a brief historical analysis of the evolution of this right . Following the logic of this work, it will be analyzed the international labor law and ILO . And finally, it will be addressed the disabled person and the labor market, analyzing public policies and measures found in the Brazilian legal system so that the rights of persons with disabilities, in particular the right to work, to be safeguarded and effected also demonstrated the system quotas created for people with disabilities , and bring some controversial questions about the effectiveness of the inclusion of people with disabilities in the labor market.

KEYWORDS: Deficient. Job market. UN convention.OIT. Inclusion in the labor market. Dignity of human person.

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia

OIT - Organização Internacional do Trabalho

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

ONU - Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	13
2.1 Evolução no tratamento jurídico às pessoas com deficiência	14
2.2 Conceito da pessoa com deficiência	18
2.3 A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e os reflexos na ordem jurídica brasileira	22
3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO HOMEM.....	27
3.1 Breve análise histórica acerca dos direitos fundamentais	27
3.2 Características dos direitos fundamentais.....	28
3.3 Sucinta análise acerca das gerações dos direitos fundamentais	29
3.3.1 Os Direitos fundamentais de primeira geração	29
3.3.2 Direitos fundamentais de segunda geração	30
3.3.3 Direitos fundamentais de terceira geração	31
3.3.4 Direitos fundamentais de quarta geração	31
3.3.5 Direitos fundamentais de quinta geração	32
3.4 A dignidade humana e os direitos fundamentais da pessoa com deficiência no direito brasileiro	33
4 O DIREITO AO TRABALHO.....	39
4.1 Breve análise do nascimento ao direito ao trabalho	39
4.2 O direito ao trabalho no ordenamento jurídico brasileiro	41
4.3 Acontecimentos internacionais que refletem no direito do trabalho	47
5 O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A OIT	48
5.1 Criação da OIT	51
5.2 A composição e a importância da OIT	52
5.3 As Convenções da OIT que influenciam o direito das pessoas com deficiência	54
5.3.1 A convenção nº 111 da OIT	56
5.3.2 A Convenção nº 159 da OIT.....	57
6 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO	60
6.1 Políticas Públicas e as Ações afirmativas no ordenamento jurídico brasileiro para efetivar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência	60
6.2 A Lei de Cotas – Lei 8.213/91	61
6.3 O grande problema: a Fiscalização das medidas adotadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas empresas privadas	64
7 CONCLUSÃO	67
8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

1 INTRODUÇÃO

A importância e o significado que o direito ao trabalho possui são imensuráveis. No cenário mundial este direito possibilita a sustentação para que a dignidade da pessoa humana seja promovida.

O foco da presente pesquisa foi voltado para o direito ao trabalho, sendo este direito, um direito fundamental. Ademais a integração das pessoas com deficiência junto à sociedade e ao mercado de trabalho possibilita o resgate da cidadania e a promoção dos direitos humanos.

Em relação às pessoas com deficiência, o estudo é antigo, concomitantemente aos desafios que essas pessoas enfrentam. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado trabalho vislumbra o desenvolvimento e a expansão e vários direitos, como o direito à adversidade, à diferença e à igualdade.

O objetivo desse trabalho foi demonstrar que a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é imprescindível para que a dignidade humana seja garantida, mais do que isso, que a dignidade seja efetivada.

Em primeira análise, a abordagem foi da evolução do tratamento jurídico dado às pessoas com deficiência e qual a melhor nomenclatura a ser utilizada para se referir às pessoas com deficiência. Além disso, foram abordados os mecanismos de inclusão encontrados em importantes documentos internacionais e nacionais.

Em segundo plano, a referência realizada foi no tocante aos direitos fundamentais e uma breve análise histórica acerca da evolução desses direitos e as suas características. Ademais, analisou-se a dignidade da pessoa humana e os mecanismos para sua efetivação.

Posteriormente, abordou-se sobre o direito ao trabalho e o nascimento desse direito. Além disso, ponderou-se sobre o tratamento que o ordenamento jurídico brasileiro perante o direito ao trabalho.

Em seguida, o estudo pontuou sobre o direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho. Ademais, estudou-se sobre criação da OIT e a sua importância. A ponderação sobre as recomendações e convenções da OIT que influenciam o direito das pessoas com deficiência foi analisada.

Por fim, a abordagem pautou-se sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. No qual se pontuou acerca das

políticas públicas e as ações afirmativas que resguardam o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. A lei de cotas e os meios fiscalizatórios foram abordados para demonstrar algum dos meios de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, do mesmo modo, visou-se externar as barreiras que, infelizmente, ainda existem.

Com a utilização de métodos e técnicas de pesquisa realizadas na dissertação, o destaque inicial foi acerca de bases lógico-investigatórias, no qual se buscou identificar a evolução das denominações referentes às pessoas com deficiência, a definição legal e a evolução do tratamento às pessoas com deficiência.

O método comparativo sincrônico foi utilizado, os ordenamentos jurídicos contemporâneos de normativas internacionais e no diploma interno brasileiro foram analisados e, vislumbrou-se a identificação de aspectos relevantes de proteção às pessoas com deficiência. Ao explorar documentos e textos jurídicos, utilizamos o método analítico.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A temática sobre a inclusão da pessoa com deficiência, embora, não seja nova, tem grande importância nas leis de vários países e, na legislação brasileira, além de estar presente em vários estudos científicos.

Segundo o relatório mundial sobre a deficiência, disponibilizado no site oficial da instituição "World Health Organization" mais de um milhão de pessoas convivem com alguma deficiência, o que representa cerca de 15% da população mundial.

O censo do IBGE no ano 2010 disponibilizado no site oficial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística revelou que cerca de 45 milhões de brasileiros declararam-se pessoas com alguma deficiência. Ou seja, grande parte da população mundial e brasileira tem alguma deficiência.

A tendência é que o número de pessoas com deficiência aumente, no entanto, é necessário que haja uma mudança efetiva do paradigma acerca do tratamento às pessoas com deficiência.

É necessário isentar-se da ideia de serem vistas com caridade e observá-las como pessoas que possuem os mesmos direitos daquelas que não possuem alguma deficiência.

Muitos são os obstáculos e as barreiras impostas às pessoas com deficiência, no entanto, é necessário que estes impedimentos sejam removidos, para que a dignidade da pessoa humana seja promovida, e que os direitos sejam resguardados.

Não obstante, as barreiras impostas aos deficientes não são, somente, físicas ou arquitetônicas, conforme Carolina Valença Ferraz e Glauber Salomão Leite (2015, p.149): "Comumente confundimos as barreiras como sendo apenas as de natureza física e arquitetônica e damos pouca relevância às de natureza atitudinal - as mais difíceis de serem removidas -, pois estão inseridas num contexto social e político".

Muitas vezes as barreiras são construídas por um conjunto da sociedade que exclui uma parcela populacional do acesso a direitos fundamentais básicos, como o direito ao trabalho, por exemplo.

Ensina Carolina Valença Ferraz (2015, p.99):

as pessoas com deficiência têm plenas condições de levar uma vida independente, integrada e produtiva, sendo capazes de exercer de forma irrestrita sua autonomia individual, podendo (devendo!) definir os rumos da própria existência.

Ademais, as pessoas com deficiência são capazes de lutarem e reivindicarem os direitos, desde que sejam membros ativos e esclarecidos dos seus direitos. No entanto, é fundamental a atuação do Estado e da sociedade para auxiliar a promoção de tais direitos.

2.1 Evolução no tratamento jurídico às pessoas com deficiência

A pessoa com deficiência sofre desde muito tempo, enfrentaram e ainda enfrentam adversidades, onde encontram barreiras atitudinais, tecnológicas e econômicas. Ademais, pode-se analisar que as pessoas com deficiência passaram por quatro paradigmas, inicialmente tivemos o paradigma da eliminação, posteriormente o do assistencialismo, em seguida o período da integração e do paradigma da inclusão.

Em certo momento da história, em diversos contextos culturais e históricos, a deficiência era vista como um obstáculo, a pessoa com deficiência era considerada um ser totalmente inválido, esta invalidez resultava em uma desvalorização do indivíduo no meio social.

Existiu também a intolerância total em face das pessoas com deficiência, tais pessoas eram consideradas impuras e castigadas por Deus.

Historicamente, na literatura grega e romana, na bíblia e no Corão haviam, de forma esparsa, elementos que demonstram o tratamento dado às pessoas com deficiência. Sabe-se que as crianças deformadas e os filhos deficientes eram abandonados em Roma, em Esparta eram eliminados. Esse paradigma da eliminação ocorreu em especial na Antiguidade e na Alta Idade Média. Nesse período a perspectiva em face das pessoas com deficiência era de desprezo e aversão.

Em relação a essa aversão e eliminação das pessoas com deficiência, no passado, expõe Coulanges (2003, p.249):

O Estado tinha o direito de não tolerar as deformidades ou monstruosidades de seus cidadãos. Em consequência, ordenava ao pai de filho defeituoso que o matasse. Essa lei encontra-se nos antigos códigos de Esparta e de Roma. Não sabemos se tal existiu ou não em Atenas; dela somente conhecemos o que Aristóteles e Platão escreveram em suas legislações ideais.

Ainda nesse sentido em consonância com os ensinamentos de Marques da Fonseca (2012, p.27):

É sabido que povos como os bárbaros nômades, os espartanos, os romanos e outros eliminavam as crianças com deficiência em rituais religiosos ou com apoio legal, conforme previa a própria lei romana das XII Tábuas. Na idade Média estabeleceram-se a crença de que a deficiência era fruto do pecado, tanto dos pais que geravam filhos com essas condições quanto da pessoa que adquiria deficiências ao longo da vida; a única forma de redenção do pecado seria a caridade ou a penitência religiosa.

Transcorrido a fase de eliminação das pessoas com deficiência, surgiu o paradigma assistencialista.

Com o surgimento da doutrina cristã, porém, o tratamento dado às pessoas com deficiência foram de maior caridade, a contraponto existiam situações de extermínio para que esses fossem expurgados dos pecados que cometeram.

Segundo Guilherme José Purvin de Figueiredo (1977, p.48):

No início da Era Cristã, a preocupação relacionada a pessoas com deficiência estava fundamentalmente direcionada ao caráter religioso, pois incipientes os conhecimentos médicos, aspirava-se à cura pelo milagre, e enquanto este não ocorria, elas ficavam excluídas do convívio social e inteiramente na dependência da caridade de abnegados.

Nesse momento da história foi que se generalizou a ideia de isolamento das pessoas com deficiências em instituições beneficentes.

Alvaro Ricardo de Souza Cruz (2009, p.110)

Seguindo um caminho de difusão da fé cristã, a Igreja Católica abraçou fortemente essa perspectiva, desenvolvendo, a partir de então, junto às Igrejas, "instituições de caridade", de pena para com as pessoas com deficiência e de dever de gratidão para com Deus pela "perfeição" e pela normalidade.

Nesse momento, embora ainda haja grande discriminação e repressão em face das pessoas com deficiência, ocorreu, de certo modo, um avanço, uma vez que a sociedade passou a observar as pessoas com deficiência, vislumbrando meios para auxiliá-las.

No século XVI, com a Revolução Francesa, ocorreu uma mudança de ótica da sociedade. O processo de encarar a deficiência com viés alquímico foi iniciado, ou seja, entendeu-se que as pessoas com deficiência podem ser cuidadas. Surgiram hospitais psiquiátricos e também lugares onde os deficientes eram confinados, como asilos e conventos, surgiu, portanto, a fase da integração.

Já nos séculos XVII e XVIII ocorreram avanços na esfera do conhecimento filosófico, sociológico, educacional e médico, iniciou-se a preocupação para com o necessário preparo das pessoas com deficiência pudessem adentrar no âmbito laboral; por sua vez; surgiram iniciativas de ensino de comunicação para as pessoas surdas e instituições que visavam cuidar e possibilitar o tratamento das pessoas com problemas mentais.

Na idade moderna, conforme preleciona Rubens Valtecides (1992, p.26):

Na Idade Moderna, começa a haver uma diferenciação no tratamento dispensado às pessoas com deficiência, em várias regiões. Na Europa, alguns notáveis tentavam superar suas deficiências usando a criatividade. O alemão Phen Farfler, vítima de paralisia, construiu a primeira cadeira de rodas, isso para que ele próprio pudesse ter acesso ao trabalho e passeios. Ou seja, atitudes individuais e aparentemente isoladas foram ajudando as pessoas com deficiência na superação de barreiras.

Atitudes como essa, auxiliaram para a ocorrência de outras situações que vislumbrem meios adequados para ajudar e facilitar a vida das pessoas com deficiência.

Criou-se o código Braille para as pessoas cegas por Louis Braille, além disso, inúmeros foram os desenvolvimentos para ajudar os deficientes, como cadeiras de rodas, muletas, bengalas, como outros instrumentos de apoio.

No século XX houve grande impulso para o surgimento do paradigma da inclusão, após a ocorrência das duas grandes abomináveis guerras mundiais e também a guerra do Vietnã, o número de pessoas com deficiência aumentou, haja vista os inúmeros mutilados que foram vítimas das guerras, expondo-se assim as pessoas com deficiência, de uma maneira mais incisiva para a sociedade.

Conquanto, exigiu-se do Estado políticas públicas para a reabilitação das pessoas com deficiência para que se integrassem na sociedade.

Em meados da década de 60, os movimentos de reivindicar os direitos das pessoas com deficiência foram iniciados, sendo estes organizados pelas próprias pessoas com deficiência. Pouco a pouco as conquistas foram se transformando e criaram-se leis e normativas que visavam proteger os direitos dessa parcela da sociedade, não obstante, embora haja certos mecanismos que garantem os direitos das pessoas com deficiência, ainda há muitas barreiras a serem quebradas para que todos os direitos das pessoas com deficiência sejam efetivados.

Na década de 1970 a sociedade mundial se reorganizou e foi proclamada a Declaração dos Deficientes Mentais pelas Nações Unidas. Conquanto, tal declaração contribuiu para dar início a um processo que altere a ideia de exclusão das pessoas com deficiência mental. Ademais, pouco a pouco, busca-se alterar os preconceitos e os meios de exclusão da sociedade em face de todas as pessoas com deficiência, seja mental, física ou qualquer que a seja.

A partir dos anos 80 do século XX houve maior movimentação na esfera internacional em prol da inclusão.

Conforme ensina Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2012, p.28):

A partir dos anos 80 do século XX fomentou-se o movimento internacional em prol da inclusão, que se robusteceu na década seguinte e se caracterizou pela percepção ainda rudimentar de que caberia à sociedade acolher as pessoas com deficiência por meio de medidas materializadas em ações afirmativas, como cotas em empresas ou cargos públicos ou políticas públicas de amparo assistencial para aqueles que não pudessem exercer qualquer ofício; a própria ONU consagrou o ano internacional da pessoa com deficiência em 3 de dezembro de 1981.

Podemos sintetizar o processo histórico das pessoas com deficiência em grandes momentos distintos entre si, inicialmente tivemos uma fase de extermínio das pessoas com alguma deficiência, posteriormente tivemos a exclusão cultural e caritativa e hoje estamos diante de uma fase instrumental, de inclusão e de emancipação de meios para efetivar os direitos a eles conferidos.

Reza Álvaro Ricardo de Souza Cruz (2009, p.112):

O paradigma da inclusão constata que todos os seres humanos têm idêntico valor e que cada um deles é o autor da sua própria trajetória em busca de sua felicidade pessoal. Todos somos diferentes e a diferença deve ser elemento de coesão social.

Ainda é necessário que muitas barreiras sejam quebradas e que os direitos os direitos das pessoas com deficiência sejam efetivados de forma plena. Os tratamentos dado às pessoas com deficiência no decorrer da evolução histórica foram alterados. Houve, claramente, uma significativa mudança do paradigma impostos às pessoas com deficiência, não obstante, ainda há muito a ser melhorado.

2.2 Conceito da Pessoa com Deficiência

Muitos são os termos utilizados para definir a pessoa com deficiência, embora muitos existam, não podemos dizer que, somente este ou aquele é o correto, haja vista que a mudança terminativa ocorre conforme o contexto sociocultural.

A conceituação de pessoa com deficiência teve significativas mudanças. É cediço que a boa utilização das palavras e da conceituação acerca da pessoa com deficiência traduz os avanços da sociedade, a ruptura em face dos preconceitos e a alteração dos hábitos dos indivíduos.

Adotaram, por muito tempo, o conceito de "pessoa portadora de necessidade especial", "pessoa especial", "pessoa incapaz". Ao nos referirmos as pessoas com deficiência nos dizeres "pessoas portadoras de necessidades especiais", todos nós seres humanos temos necessidades especiais em circunstâncias específicas, no entanto, nenhum de nós "porta", pois não somos objetos. Havendo, portanto, um erro evidente na definição primária acerca das pessoas com deficiência, afinal, todos nós somos especiais.

Segundo Ricardo Tadeus Marques da Fonseca (2012, p.22):

Todos nós somos especiais considerando o principio da dignidade humana como nota distintiva de cada indivíduo. Pretendo, com isso, demonstrar a necessidade de clareza, até porque a capacidade ou incapacidade da pessoa com deficiência nada tem de ver com suas condições pessoais, seus impedimentos físicos, mentais intelectuais ou sensoriais.

A Constituição de 1988 adotou a expressão "pessoa portadora de necessidade especial", além disso, havia expressões como "inválidos", "incapazes" e tais palavras além de indesejáveis, trouxeram a concepção de que impedimentos mentais, físicos, intelectuais resultariam em uma exclusão imediata dos cidadãos que aos apresentavam. E quando não havia a exclusão, a ideia trazida, primeiramente, na constituição de 1988 era meramente assistencialista e insuficiente para garantir condições mínimas de autonomia, independência e dignidade das pessoas com deficiência.

Eugênia Augusta Gonzaga (2004, p.22):

Ao introduzir a expressão pessoa portadora de deficiência, pretendeu o legislador mudar o foco de atenção da deficiência para a pessoa, intento esse não efetivado, porque o foco acabou recaindo mesmo é no termo portador, como se a pessoa pudesse portar ou não uma deficiência, como ocorre no campo da medicina com determinadas patologias, quando é comum se dizer que o indivíduo porta determinado vírus, por exemplo.

O intuito foi bom, mas o resultado não foi conforme o pretendido, haja vista que o foco passou a ser na palavra portadora.

Não obstante, a Constituição de 1988 trouxe alguns mecanismos para inclusão social das pessoas com deficiência, no entanto muitos desses mecanismos necessitavam da complementação de leis infraconstitucionais. O artigo 37, VIII, da Constituição Federal trouxe à normativa jurídica brasileira a ideia das vagas destinadas às pessoas com deficiência, no artigo 203, V da Constituição Federal incluiu o salário mínimo existencial nos casos em que a pessoa com deficiência era carente. Outros foram os mecanismos acerca da acessibilidade, no entanto, a legislação infraconstitucional não colaborou para que efetivassem tais mecanismos.

Luiz Alberto David Araújo nos ensina (2012, p.53): "Os comandos constitucionais vinham fundados em normas que necessitavam de integração infraconstitucional, de maneira que muitos tiveram de aguardar anos e anos para sua efetivação".

A Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela ONU foi aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, nos termos do §3º do art. 5º da Constituição Federal e, portanto, teve equivalência de emenda constitucional, ratificada em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, resultou em um novo

conceito de pessoa com deficiência ao ordenamento jurídico brasileiro, com status constitucional e, assim, com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária. A expressão adotada pela Convenção da ONU foi "pessoa com deficiência".

Segundo Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2012, p. 23):

O profundo significado dessa parêmia reside na radical ruptura com as políticas de cunho tutelar e assistencialista, que impunham às pessoas com deficiência a condição de coadjuvantes em todas as questões que lhes diziam respeito diretamente.

Ao outorgar *status* constitucional ao ato de ratificação da Convenção Internacional da ONU, o congresso brasileiro acatou as reivindicações apresentadas pelas pessoas com deficiência. O tramite desse tratado foi em um lapso temporal recorde nas Nações Unidas, haja vista que ocorreu em cinco anos, contou-se com a participação de pessoas com deficiência, o que as possibilitou de opinarem de forma direta na elaboração do texto da Convenção.

Não obstante, o conceito de deficiência deve ser analisado e atualizado em cada momento histórico, observando, ainda, a dimensão social, não sendo mais considerado como algo intrínseco ao ser humano, o próprio preâmbulo em sua alínea "e" traz essa ideia.

A disposição do preâmbulo da Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, no que se refere à conceituação de deficiência, nos ensina:

a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas,

Além disso, a própria Convenção reconheceu a existência de formas diversas de deficiência, na qual resulta na impossibilidade das pessoas com deficiência serem tratadas de forma uniforme. A alínea "i" do preâmbulo da Convenção dispõe: "i) Reconhecendo, ainda, a diversidade das pessoas com deficiência".

No artigo 1º da Convenção traz a definição de pessoa com deficiência:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm 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.

A Convenção trouxe um conceito que priorizou a dimensão social, o conceito não mais foi analisado de forma tecnicamente médica. Até mesmo a realização desta Convenção foi por um processo que contou com a participação efetiva das pessoas com deficiência. Vislumbrou-se a inclusão e a integração das pessoas com deficiência, para oportunizar fruições de benefícios da vida social para todas as pessoas, de uma forma equiparada, alçando deixar no passado, o período de rejeição e segregação no qual as pessoas com deficiência já passaram.

O sistema de direitos humanos não foi inovado com a Convenção, no entanto, estes foram aperfeiçoados.

A definição de pessoa com deficiência em consonância com a legislação brasileira Estatuto da Pessoa com deficiência.

Art. 2º. Consideram-se pessoas com deficiência aquelas que têm 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.

A deficiência, porém, não se encontra na pessoa, mas na sociedade, sociedade esta que exclui e impossibilita acesso aos direitos humanos e que constrói barreiras para as pessoas com deficiência.

Conforme Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

A deficiência está, doravante, nas barreiras sociais que excluem essas pessoas do acesso aos direitos humanos básicos. Trocando em miúdos, quero dizer que a deficiência não está na pessoa e sim na sociedade, que deve como determinam todos os dispositivos da Convenção da ONU, buscar políticas públicas para que os detentores daqueles atributos outrora impeditivos emancipem-se.

Ainda nesse contexto, ensina que as pessoas com deficiência são como todas as outras e merecem o mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da sociedade. Para George Salomão Leite (2012, p.67):

Para nós, a deficiência não se situa no corpo ou na mente da pessoa que a possui, mas nos indivíduos que não enxergam ou não querem enxergar (por preconceito ou descaso) tal realidade. É dizer, não compreendem o exato sentido do termo humanidade.

2.3 A Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e os reflexos na ordem jurídica brasileira.

A Convenção pelo Direito das Pessoas com Deficiência de 2006 no qual o Brasil foi signatário teve grande relevância tanto no âmbito interno brasileiro, como em vários outros países.

O processo de internalização dessa Convenção na ordem jurídica brasileira seguiu um rito especial, foi instalado pela Emenda Constitucional n. 45 e aprovado pelo Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo de n. 186 de 9 de julho de 2008, ocorreram dois turnos de votação, no qual foi aprovado por três quintos dos membros de cada casa do Congresso Nacional, ou seja, o rito seguido foi conforme o §3º do artigo 5º da Constituição Federal.

É cediço que a Constituição Federal trata de direitos e garantias expressos, no entanto, não há como excluir os tratados internacionais nos quais o Brasil é signatário, conforme estabelece o Art.5º, §2 da Constituição Federal:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Pois bem, os tratados e convenções internacionais cuja tramitação para integrarem de maneira definitiva no ordenamento brasileiro ocorre como o trâmite das emendas constitucionais são mecanismos normativos importantes e que merecem serem preservados. A Convenção das Pessoas com deficiência foi um tratado internacional que, hoje, contém *status* de emenda constitucional.

Insta salientar que, foi o único tratado internacional aprovado com força de emenda constitucional.

David Araújo (2012, p. 54):

Desde logo, portanto, temos uma novidade na hierarquia normativa. O tratado internacional teve tratamento distinto, não foi aprovado pelo quórum ordinário; foi aprovado com a solenidade exigida pelo §3º do art.5º da Constituição Federal. Isso quer dizer que o tratado (convenção) tem força de algo equivalente a emenda.

A Convenção trouxe significativas mudanças no ordenamento jurídico, alcançando o mais elevado patamar da natureza jurídica desta, sendo uma norma constitucional.

A terminologia "pessoa com deficiência" adotada pela Convenção trouxe uma expressão mais adequada e apropriada, voltado ao ambiente da pessoa. Ante a equivalência de emenda constitucional dessa Convenção, podemos concluir que o sistema brasileiro adota essa nova expressão trazida pelo tratado, ou seja, "pessoa com deficiência".

Ademais, a convenção traz consigo propósitos a serem seguidos, o artigo 2º da referida Convenção dispõe:

Artigo 2 Definições

Para os propósitos da presente Convenção:

“Comunicação” abrange as línguas, a visualização de textos, o braille, a comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos de multimídia acessível, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizada e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, inclusive a tecnologia da informação e comunicação acessíveis;

“Língua” abrange as línguas faladas e de sinais e outras formas de comunicação não-falada;

“Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

“Adaptação razoável” significa as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;

“Desenho universal” significa a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O

“desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias.

Ao estabelecer na Convenção mecanismos que possibilitem que as pessoas com deficiência possam movimentar-se, comunicar-se e participarem efetivamente da vida social, tais meios devem ser absorvidos pela sociedade, a fim de que, as barreiras impostas pela própria sociedade sejam afastadas.

Conforme ensina Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2012, p.25):

Atribui-se, ademais, à própria sociedade a missão de criar instrumentos a partir do conceito de "desenho universal", que a capacite a vencer as próprias deficiências em face dos cidadãos, cujos impedimentos pessoas são atendidos pela presente norma constitucional e internacional. Trata-se, portanto, de estabelecer uma via de mão dupla ente o cidadão com deficiência e o seu meio.

Ao que pese a discriminação das pessoas com deficiência, a Convenção trouxe expressamente sobre isso, no artigo 2º:

Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbito político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Além da definição da discriminação, convém abordar os artigos 3º e 4º da Convenção, haja vista que demonstram qual a finalidade dessa Convenção.

No artigo 3º estão elencados os princípios norteadores da Convenção que direcionam a aplicação do tratado para a promoção da dignidade inerente da pessoa com deficiência, seja esta física, mental, sensorial ou intelectual. Tal dignidade vislumbra que o sujeito seja participativo e autônomo. Libertando-se das amarras, dos preconceitos e da superproteção perante as pessoas com deficiência.

O artigo 4º estabelece as obrigações perante os Estados - Membros para que sejam implantadas as medidas estabelecidas no Tratado e que tais medidas sejam universalizadas.

O artigo 4º “a” nos ensina: “dotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos conhecidos na presente Convenção”.

Ora, há, portanto, um comando claro para que tais direitos elencados no tratado sejam efetivados, cabendo ao Estado agir para que possibilite tais medidas estipuladas.

Reza Luiz Alberto David Araújo (2012, p.58) "Podemos afirmar que a Convenção traz três tipos básicos de normas, que modificam inteiramente o sistema normativo nacional, equiparando-se a emenda constitucional, portanto, com *status* superior ao da lei ordinária".

Há, portanto, um grupo de normas trazidas pela Convenção que produzem efeitos imediatos. Normas que criam, reformam ou concretizam direitos. Podemos dizer que a terminologia, o conceito de pessoa com deficiência e o conceito de discriminação são normas que produzem efeitos imediatos, os quais revogam as normativas anteriores que existiam no sistema brasileiro.

Há, porém, normas que vedam que os comportamentos dos Estados-membros sejam diversos ao que foi estipulado pela Convenção, ou seja, tais mecanismos impedem que o Estado se comporte de forma contrária do que foi aceito na Convenção. Não é possível aceitar comando contrário à inclusão, ante a ferir a norma convencional.

Aduz Luiz Alberto David Araújo:

Em regra, a Convenção traz conceitos para o futuro, comportamentos programáticos, que determinam ações no sentido indicado pelo Estado. O não seguimento não gera, de imediato, efeitos para o Estado, salvo controle de omissão. No entanto, a desobediência ao comando, ou seja, legislar contrariamente ao comando, pode gerar nulidade da norma infraconstitucional (ou seja, lei ordinária, por exemplo), por estar desobedecendo aos vetores da Convenção.

Verifica-se, ainda o terceiro tipo de norma, na qual se refere à aplicabilidade do Tratado, havendo direito interno mais protetivo ao deficiente, a Convenção não é aplicada. É o que preleciona no artigo 4º, "4", reza o dispositivo:

Nenhum dispositivo da presente Convenção afetará quaisquer disposições mais propícias à realização dos direitos das pessoas com deficiência, as quais possam estar contidas na legislação do Estado- Parte ou no direito internacional em vigor para esse estado. Não haverá nenhuma restrição ou derrogação de qualquer dos direitos humanos e liberdades fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado-Parte da presente Convenção, em conformidade com leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob a alegação de que a presente Convenção não reconhece tais direitos e liberdades ou que os reconhece em menor grau.

Ou seja, quando diante de uma regra do direito interno que preserve os direitos previstos na Convenção, aplica-se o direito interno, desde que a proteção ao deficiente seja maior do que fora estabelecido no tratado.

Busca-se, portanto, a aplicação de direitos inerentes à pessoa humana, em especial, às pessoas com deficiência.

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO HOMEM

Os Direitos Fundamentais analisado em um viés clássico consiste em mecanismos de proteção do indivíduo frente à atuação do Estado.

Em análise perante a normativa jurídica brasileira, há quem entenda e limite que os direitos fundamentais estão, somente, no artigo 5º da Constituição Federal Brasileira. Ora, é cediço que há um vasto elenco de direitos fundamentais no artigo 5º, não obstante, há outros inerentes à Constituição Federal, além de que não se restringem à contemporaneidade.

Robert Alexy acerca dos direitos fundamentais do homem (1999, p.73): "direitos fundamentais são essencialmente direitos do homem transformados em direito positivo", busca-se, portanto, que os direitos fundamentais transformem os direitos humanos em direitos positivados.

A ponderação dos direitos fundamentais tem-se como base a análise sob a ótica direcionada para as pessoas com deficiência e a relação destes com o mercado de trabalho.

O direito ao trabalho está elencado nos direitos fundamentais do homem e a sua importância é grandiosa. Busca-se demonstrar o quão importante é tal direito, ademais, sendo expostos os meios que as normativas internacionais adotaram para promover o direito ao trabalho, do mesmo modo, como a magna carta brasileira buscou positivizar, além das convenções internacionais as quais o Brasil aceitou.

3.1 Breve análise histórica acerca dos direitos fundamentais.

A inspiração e a essência dos direitos fundamentais do homem basearam-se inicialmente no pensamento cristão primitivo e na concepção dos direitos naturais. O pensamento cristão visava à dignidade eminente da pessoa humana, pois o homem é a imagem de Deus, de tal modo, a dignidade pertence a todos, o que se supõe uma igualdade fundamental.

A doutrina do direito natural dos séculos XVII e XVIII de cunho racional colocava-se contrária a ideia de 'divinização' que vigorava no antigo regime absolutista, visando substituir e se opor as normas vigentes, sustentando acepções de direitos inatos.

O envolvimento das relações sociais e econômicas concedeu ao contexto jurídico preocupações humanas redimensionadas, forjando um novo patamar de alforria do indivíduo. Esculpidos pelo gênio revolucionário no século XVIII, em tese, pela ousadia da política francesa, exprimiram-se três princípios cardeais: liberdade, igualdade e fraternidade.

As condutas referentes a esse novo patamar vocacionadas à proteção da dignidade humana em todas as dimensões, efetivaram-se com a Declaração dos Direitos do Homem em 1789.

Deste teor, convém transcrever a lição de Paulo Bonavides (2010, p.562):

A vinculação essencial dos direitos fundamentais à liberdade e à dignidade humana, enquanto valores históricos e filosóficos nos conduzirá sem óbices ao significado de universalidade inerente a esses direitos como ideal da pessoa humana. A universalidade se manifestou pela vez primeira, qual descoberta do racionalismo francês da revolução, por ensejo da célebre Declaração dos Direitos do Homem de 1789.

Os direitos fundamentais se relacionam com a promoção da dignidade humana. É de suma importância que os direitos fundamentais sejam preservados e a que exista a concretização e a efetivação desses direitos.

3.2 Características dos direitos fundamentais

Os direitos fundamentais possuem características a serem mencionadas:

(1) Historicidade. Germinam, alteram-se. Em tese, efetivaram-se na Declaração dos Direitos do Homem em 1789, alteram-se e ampliam-se na evolução social.

(2) Inalienabilidade. Tais direitos não são transferíveis, nem negociáveis haja vista que não possuem conteúdo econômico-patrimonial. Se a ordem constitucional confere a todos os indivíduos os direitos fundamentais, deles não se pode desfazer, uma vez que são indisponíveis.

(3) Imprescritibilidade. Nunca deixam de ser exigíveis, pois a prescrição é referente substancialmente aos direitos de caráter patrimonial, os direitos do homem são sempre exercíveis e exercidos, sem interferência temporal.

(4) Irrenunciabilidade. Não há possibilidade de renunciar os direitos fundamentais. Como o próprio nome expõe, são direitos fundamentais do indivíduo.

Os Direitos Fundamentais possuem dimensão constitucional, na medida em que as normas vigentes de cada país preocupam-se em reconhecer e protegê-los, pautando-se e proclamando-os.

Antonio E. Perez Luño (1999, p. 25) explana sobre a dimensão institucional dos Direitos Fundamentais:

“En el horizonte del constitucionalismo actual los derechos fundamentales desempeñan, portanto, una doble función: en el plano subjetivo siguen actuando como garantías de la libertad individual, si bien a este papel clásico se aúna ahora la defensa de los aspectos sociales y coletivos de la subjetividad, mientras que en el objetivo han asumido una dimensión institucional a partir de la cual debe funcionalizarse para la consecución de los fines y valores constitucionalmente proclamados.”

Os Direitos Fundamentais postulados e constitucionalizados estão subdivididos em três gerações, entretanto admite-se que haja descobertas e formulações de novas gerações de direitos, decorrência lógica da evolução humana. Consequente, o constitucionalista Paulo Bonavides discorre sobre novas concepções: quarta e quinta gerações de Direitos.

3.3 Sucinta análise acerca das gerações dos direitos fundamentais

Uma breve análise sobre as gerações dos direitos fundamentais que demonstrará o quão importante são tais direitos. É cediço que, ao decorrer do tempo, estes direitos são evoluídos e ampliados, a maior busca, no entanto, é que sejam efetivados para todas as pessoas e em todas as áreas da sociedade.

3.3.1 Os Direitos fundamentais de primeira geração

O direito a liberdade constitui os direitos de primeira geração – direitos civis e políticos - que titula o indivíduo, consolida direitos de resistência ou de oposição perante o Estado extenuando a atuação estatal em relações individuais e sociais.

Não obstante seu caráter status *negativus*, pois exige do Estado um comportamento de abstenção, o direito de liberdade do indivíduo foi consagrado em nossa Constituição Brasileira de 1988, com previsão principal em seu artigo 5°. Este

Direito de Primeira Geração foi consolidado e universalizado formalmente, conseguinte, não é comum que alguma Constituição não o reconheça.

Insta mencionar que na seara das normas internacionais em relação à ampliação do princípio da igualdade e a promoção dos direitos fundamentais de primeira geração das pessoas com deficiência, destaca-se a importância da Declaração Universal dos Direitos do Homem, realizada em 1948.

Preleciona a Dra. Maria Aparecida Gugel (2006, p.54):

É consenso que a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) constitui-se no marco da nova concepção mundial sobre o direito de se ter oportunidades, propondo como ideal comum, a ser atingido por todos os povos e todas as nações, que cada indivíduo e cada órgão da sociedade se esforce para promover o respeito aos direitos e liberdades. Entre eles o direito de trabalhar e viver sem ser alvo de humilhações, violência, agressões, desrespeito, perseguições e discriminação.

A dinâmica é de evoluir e expandir o princípio da igualdade e a ideia de igualdade real, nos quais as normas internacionais concorrem para isso. Tais normas têm funções importantes para a propositura de medidas protetivas, propondo que os Estados Membros busquem aplicar tais medidas, a fim de promover e ampliar o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento. Do mesmo modo que tais normas internacionais aplicáveis aos Estados visam influenciar perante a opinião internacional para que sejam implantadas políticas públicas que vislumbrem a superação dos problemas que a sociedade encontra.

3.3.2 Direitos fundamentais de segunda geração

No século XX enlaçados e amparados pelo princípio de igualdade, houve a concretização dos Direitos de Segunda Geração cuja preocupação é com as necessidades do ser humano, não mais sedimentada no individualismo puro.

Segundo Bonavides (2010, p. 564) “os direitos de segunda geração são os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado.”.

Esses direitos germinaram de forma especulativa em âmbitos filosóficos e políticos com cunho ideológico. Proclamados nas Declarações das Constituições marxistas e nas constituições da democracia social, sobretudo, a Lei

Fundamental de Weimar (constituição alemã). Entretanto, a dominação e consolidação desses direitos deram-se no segundo pós-guerra.

3.3.3 Direitos fundamentais de terceira geração

De acordo com Bonavides (2010, p. 569) os direitos fundamentais de terceira geração:

Os Direitos Fundamentais de Terceira Geração são vinculados com alto teor de humanismo e universalidade e, em tese, emergem no fim do século XX. São direitos que tem como destinatário o gênero humano, desvinculados da especificidade de proteção aos interesses individuais ou coletivos. A teoria, com Vasak e outros, já identificou cinco direitos da fraternidade, ou seja, da terceira geração: o direito ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao meio ambiente, o direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e o direito de comunicação.

Contudo, contrapondo-se a ideia de Vasak, Etienne-R. Mbaya assevera que os direitos de terceira geração são de solidariedade e não de fraternidade. Deste modo, esse direito de solidariedade exprime a pretensão ao trabalho, à saúde e à alimentação adequada ao indivíduo.

Estes Direitos de terceira geração surgem em contrapartida da divisão que o mundo estava remetido à época: países desenvolvidos e os não desenvolvidos e como resposta aos atos feitos da Segunda Guerra Mundial. Foram consolidados com a Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, assinada pela ONU (Organização das Nações Unidas).

3.3.4 Direitos fundamentais de quarta geração

É cediço que os direitos fundamentais de quarta e quinta geração, embora existam, estes não foram completamente consolidados.

A ideia dos direitos fundamentais de quarta geração é resultado da evolução sociológica e tecnológica que nos leva a novos valores e novas ideias. O surgimento da quarta geração se dá na necessidade da análise e da discussão dos novos valores a serem agregados e assegurados pelo Estado.

A vivência da era da globalização do neoliberalismo extraída sobre a égide das políticas imperialistas impostas aos países emergentes também nos remetem a alterações no âmbito dos direitos fundamentais do homem.

Segundo Bonavides (2010, p.571) explana que “são direitos da quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo”. Sobretudo a doutrina exprime que agregados a estes direitos estão os direitos relacionados à bioética, ao biodireito e a defesa do patrimônio genético, pondo-se a salvo os direitos do homem, em suma, a dignidade humana intrínseca.

Colaborando com a quarta geração de direitos referindo-se a bioética e o biodireito, embora em sentido subjetivo, cabe-nos ressaltar a "Declaração dos Direitos do Homem e do Genoma Humano" realizada pela Assembleia Geral da UNESCO no final do ano de 1997 cujo compromisso era de conciliar o desenvolvimento tecnológico e respeitar os direitos do homem.

O artigo 1º desta declaração afirma que:

Art. 1º. O genoma humano sustenta a unidade fundamental de todos os membros da família humana, assim como o reconhecimento de sua dignidade intrínseca e de sua diversidade. Em um sentido simbólico, ele é o patrimônio da humanidade.

Ante o exposto, verifica-se que os Direitos de Quarta Geração são subjetivos e não consolidados universalmente, apresentando-se ainda várias aberturas para a sua discussão.

3.3.5 Os direitos fundamentais de quinta geração

Ao que pese os direitos fundamentais de quinta geração, tem-se que alguns doutrinadores críticos enquadram tais direitos como sendo os que se referem à cibernética e a informática, no entanto no que tange ao pensamento de Paulo Bonavides, o direito de quinta geração é definido pelo o direito à paz, razão esta confirmada com a colocação incompleta de Karel Vasak do direito à paz no rol dos direitos de fraternidade – terceira geração-, não concretizando os motivos pelos quais a elevou à categoria da terceira geração.

O primeiro passo ligado à noção de paz como um direito fundamental foi dado pela Declaração das Nações Unidas que visava o direito imanente de viver em paz independente de raça, convicções ou sexo.

Tocante a isto, Paulo Bonavides nos ensina (2010, p. 580) “o direito à paz é concebido ao pé da letra, direito iminente à vida, sendo condição

indispensável ao professo de todas as nações, grandes e pequenas, em todas as esferas”. O direito à paz é ainda olhado de forma tímida pelos doutrinadores, entretanto podemos destacar a decisão da Corte de Costa Rica, que em 2004 reconheceu o direito à paz como direito positivado.

A concretização dos novos direitos fundamentais do homem além de humanizar a sociedade, ameniza as relações de poder, isto é, diminuem a autoridade que a sociedade possa sofrer.

A sociedade que se fundamenta na democracia e consolida as ademais gerações de direitos é substancialmente vinculada à quinta geração de Direito, pois se vincula ao pressuposto qualitativo da convivência humana, conservando a espécie e reconhecendo a paz e a dignidade do homem.

Salienta-se o pensamento de Bonavides (2010, p.590):

Estuário de aspirações coletivas de muitos séculos, a paz é o corolário de todas as justificações em que a razão humana, sob o palio da lei e da justiça, fundamenta o ato de reger a sociedade, de modo a punir o terrorista, julgar o criminoso de guerra, encarcerar o torturador, manter invioláveis as bases do pacto social, estabelecer e conservar, por intangíveis, as regras, princípios e cláusulas da comunhão política.

A dimensão do direito à paz tem de ser perpétua, inerente ao indivíduo, levando-se em conta o modelo de Kant, cujo intuito da paz é harmonizar a sociedade, as cultura, as crenças e etnias.

Embora ainda seja muito abstrato o direito à paz, referindo-se a subjetividade das normas constitucionais tocante a isto, cabe-nos elevar este direito como sendo direito basilar da sociedade inerente às normas e a quaisquer medidas solenes, pois o direito à paz é supremo direito da Humanidade.

3.4 A dignidade humana e os direitos fundamentais da pessoa com deficiência no direito brasileiro

Ora, o paradigma do Estado democrático de Direito além de incorporar novas relações jurídicas no rol dos direitos fundamentais, renovou a concepção de outros vários direitos. A mudança do paradigma não exige uma reforma jurídica, no entanto, exigiram-se mecanismos a possibilitar a igualdade de condições das pessoas com deficiência com as demais pessoas.

Destacam-se os dizeres de Carolina Valença Ferraz e Glauber Salomão Leite (2015, p.149):

Destacamos que as pessoas com deficiência são cidadãs com os mesmos direitos e garantias assegurados às pessoas sem deficiência, já que o que define os sujeitos é a sua condição humana, e não a sua deficiência ou a inexistência desta.

Ao lado da dignidade humana, com um brilho louvável, não menos intenso, na esteira dos princípios constitucionais, temos o princípio da igualdade.

Na seara do pensamento de Lauro Luiz Gomes Ribeiro (2015, p. 132):

(...) a igualdade de oportunidades, pilar do Estado de direito democrático social, não é ideia nova, mas está em evidência diante da conflituosidade global em que está inserida a sociedade na atualidade - e que se caracteriza como sendo uma grande competição por bens escassos - e significa a aplicação da regra de justiça diante de uma situação onde se encontram várias pessoas em competição para a obtenção de um objetivo único.

Ainda sobre a igualdade, Bobbio explica:

o princípio da igualdade de oportunidades, quando elevado a princípio geral, tem como objetivo colocar todos os membros daquela determinada sociedade na condição de participar da competição pela vida, ou pela conquista do que é vitalmente significativo, a partir de posições iguais.

O princípio da igualdade é substancial para que seja eliminada a ideia de que ter deficiência é sinônimo de ineficiência e incapacidade.

Cabendo ao Estado, mediante políticas públicas, e normativas que positivem os direitos humanos das pessoas com deficiência e incentivem medidas educativas para que seja eliminado o preconceito que ainda existe em face das pessoas com deficiência.

Ora, a dignidade humana adveio há tempos, no entanto, nem sempre é de maneira efetiva em relação a todos os indivíduos, uma vez que, ainda há preconceito, repressão, discriminação e outras atitudes do Estado e da Sociedade, de modo em geral, no qual atingem a dignidade humana e outros direitos inerentes ao homem.

Nas palavras de Lauro Luiz Gomes Ribeiro (2015, p. 132): "nos permite concluir que as ideias sobre os direitos humanos são tão antigas quanto à própria história da civilização e estão ligadas à dignidade da pessoa humana e à luta contra todas as formas de dominação, exclusão, opressão e discriminação (...)".

Busca-se, portanto, pautando-se na igualdade e na dignidade da pessoa humana que tais ideias sejam efetivadas, para que possibilite a eliminação de quaisquer meios de exclusão, repressão, discriminação ou outra atitude que atinja dignidade humana, preceito este fundamental a todos os indivíduos, que merece ser resguardado e efetivado.

Ainda sobre a dignidade da pessoa humana, expõe o pensamento de Álvaro Ricardo de Souza Cruz (2009, p.103):

Assim, a semiótica jurídica do direito à igualdade, ampliando seu campo de incidência e sua plurissignificação são indispensáveis sob a ótica da dignidade humana. A sociedade calcada em tais princípios é, necessariamente, pluralista e inclusiva, pois deve garantir/estimular a participação de todos, aproveitando as diferentes cosmovisões e experiências humanas, reconhecendo/desenvolvendo o potencial de cada cidadão.

É substancial para ampliar a dignidade humana, que a sociedade, juntamente com o Estado, vise fornecer oportunidades para que cada indivíduo seja respeitado, e que a integridade da autonomia individual seja garantida.

Nas palavras de Lauro Luiz Gomes Ribeiro (2015, p.129):

As ideias sobre os direitos humanos estão ligadas, como a sombra ao corpo, à dignidade da pessoa humana e à luta contra todas as formas de dominação, exclusão, opressão e discriminação e, mais recentemente, com a concepção de bem comum que pressupõe a emancipação de todo o ser humano e em todas as suas facetas, independentemente da cultura ou do ambiente físico em que se encontre o que se convencionou denominar de a universalidade dos direitos humanos, é dizer, inerente a todo ser humano, em meio à adversidade cultural.

O princípio da dignidade da pessoa humana é elencado no viés constitucional brasileiro. A perspectiva da aplicação e a efetivação da dignidade da pessoa humana, em destaque, é em face das pessoas com deficiência, a perspectiva inclusiva às pessoas com deficiência, é substancial para ampliar e efetivar a dignidade da pessoa humana.

Nos dizeres de Flávia Piovesan (2012, p.34):

A ética dos direitos humanos é a ética que vê no outro um ser merecedor de igual consideração e profundo respeito, dotado do direito de desenvolver as potencialidades humanas de forma livre, autônoma e plena. É a ética orientada pela afirmação da dignidade e pela prevenção ao sofrimento.

É cediço que a mudança em face dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência, não somente deve ser feita nas normativas existentes em nosso

ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que, faz-se necessário a modificação na mente de toda a população. A sociedade avançou em alguns aspectos, no entanto, ainda existe preconceito tocante aos direitos das pessoas com deficiência.

A Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado, de modo que, este princípio deve ser observado e seguido por toda a sociedade. A dignidade da pessoa humana é algo inerente ao indivíduo que ninguém pode subtrair, é uma qualidade intrínseca ao ser humano.

A definição de Ingo Sarlet sobre a dignidade da pessoa humana (2010, p.70):

(...) qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover uma participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

O conceito da dignidade da pessoa humana traz consigo várias dimensões, segundo este autor. Conforme ensina George Salomão Leite (2012, p. 62): “Apresenta, pois, a dignidade numa perspectiva ontológica; intersubjetiva; como construção cultural e como limite e tarefa imposta ao Estado”.

A ideia da perspectiva ontológica da dignidade da pessoa humana se afigura como uma qualidade inerente ao indivíduo, ou seja, é a essência humana que o define como pessoa que tem o direito de uma vida digna. A própria condição do ser humano, traz consigo a dignidade, sendo este um elemento preexistente ao direito. É cediço que, embora seja uma qualidade intrínseca ao ser humano, a dignidade da pessoa humana é passível de ser violada.

Insta salientar o que foi estabelecido no artigo 1º da Declaração Universal da ONU realizado em 1948 “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade”. Podemos concluir com base no dispositivo acima exposto que, todos os seres humanos são dotados de dignidade.

Na esteira do pensamento de George Salomão Leite (2012, p.63):

Se esta, em uma dimensão ontológica, afigura-se como qualidade intrínseca aos seres humanos, é correto afirmar que todos os homens que habitam uma mesma comunidade são dotados de idêntica dignidade. Assim, pois, as pessoas com deficiência possuem uma dignidade que lhes é inerente.

Analisando a dimensão intersubjetiva, social ou comunicacional nos demonstra a hipótese de que todos os seres humanos precisam tratar uns aos outros de maneira digna. Cada indivíduo possui a sua dignidade que deve ser respeitada, é mister que a dignidade do outro também seja protegida.

Para que seja compreendida a dignidade da pessoa humana é necessário analisar o contexto histórico-cultural de forma específica, haja vista que se trata de um conceito vago, aberto e indeterminado. A conceituação da dignidade é paulatinamente construída pelos homens, a depender de situações concretas.

A cerca do conceito pleno da dignidade da pessoa humana é necessário uma análise do contexto geral e local, haja vista que são vários fatores que nos ajudam a definir e aplicar a dignidade da pessoa humana.

Ensina George Salomão Leite (2012, p. 63):

Em cada país, em cada comunidade, o conteúdo da dignidade humana deve ser o resultado de uma construção por parte os homens que habitam tais espaços territoriais, levando em conta seus respectivos contextos culturais. Portanto, a contextualização cultural é imprescindível para a obtenção do conteúdo da dignidade humana.

Embora seja um princípio global, cabe a cada indivíduo local e também ao Estado, de acordo com a realidade sociológica e econômica, a aplicação de medidas baseando-se no princípio da dignidade da pessoa humana para efetivá-la e protege-la. Ademais, há um limite em relação à dignidade da pessoa humana, uma vez que, o ser humano não pode ser afetado em sua dignidade pelos outros indivíduos e pelo Estado. Cabe ao Estado e a sociedade abster-se de práticas que violem a dignidade. No âmbito jurídico positivado, no entanto, deve o Estado tutelar a dignidade humana, aplicando medidas concretas para que haja o respeito e a promoção desse direito.

Sendo a dignidade uma característica inerente ao ser humano, todos merecem que sua dignidade seja respeitada, independente de ser ou não pessoa com deficiência, no entanto a promoção da dignidade é diferente, haja vista que são

situações distintas e que precisam de medidas alternativas para que a dignidade seja protegida e promovida em face das pessoas com deficiência e as demais.

4 O DIREITO AO TRABALHO

O direito ao trabalho é de grande importância na esfera global, quanto na esfera interna do país no qual vivemos. Há normativas internacionais, organizações e convenções acerca desse do direito ao trabalho, haja vista a relevância de tal direito.

A importância do direito ao trabalho não se restringe somente aos homens, ou somente às mulheres ou para alguma parcela da sociedade. O direito ao trabalho é de suma importância para todos os seres humanos.

As pessoas com deficiência, do mesmo modo, que as demais inseridas na sociedade, são detentoras desse direito. Tal direito que possibilita a promoção dos direitos humanos, da dignidade humana e de uma vida harmônica.

A ideia de que trabalho além de promover a realização pessoa do indivíduo, vincula-se a ideia da dignidade da pessoa humana.

Nos felizes dizeres de Evaristo de Moraes é traduzida essa ideia (2014, p.674):

Sendo o trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõe, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência de liberdade, de auto-afirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida.

O direito ao trabalho vincula-se com o direito a vida digna, uma vez que o trabalho possibilita edificar o ser humano e promover a dignidade.

4.1 Breve análise do nascimento ao direito ao trabalho

O trabalho sempre esteve presente nas sociedades humanas organizadas, uma vez que, a organização de uma sociedade humana em suas diversas formas vislumbra a produção de serviços e bens necessários para atender as necessidades da sociedade.

Ressaltam-se os modos de produção ou também podemos chama-los de sistemas econômicos que possuem importância para a evolução da civilização, em especial, a ocidental. Destacam-se tais sistemas: o comunismo primitivo, o

escravismo, o feudalismo e o capitalismo. A cada modo de produção os homens se relacionavam de maneiras diferentes para que pudessem viabilizar a produção necessária, porém, havia diferenças no tocante à propriedade dos meios de produção, concomitantemente, à repartição dos frutos derivados do trabalho.

Na análise do comunismo primitivo a menção a ser feita é que a propriedade de tais meios pertencia a toda a sociedade, ou seja, cada membro da sociedade trabalhava e possuía acesso integral aos frutos produzidos.

No período da escravidão, porém, uma classe se apropriou dos meios de produção, ou seja, os senhores exploravam o trabalho de outra classe, os explorados eram os escravos, além da exploração laboral, todos os frutos produzidos eram de propriedade dos senhores. Nesse momento, o escravo era tratado como coisa, não representava importância no contexto jurídico, de modo que, era um mero objeto do senhor. Os escravos tiveram seus direitos destituídos, até mesmo os direitos fundamentais como o direito à vida e o tratamento digno. Nesta época a economia era basicamente agrícola, sendo que, os excessos produzidos pelos escravos eram de propriedade dos senhores, sendo assim, havia o lucro direcionado, somente aos dominadores, ou seja, os senhores.

No entanto, a população crescia e juntamente a tal crescimento, as relações sociais se tornaram cada vez mais complexas. E a relação entre os senhores e os escravos foi se expandindo, de modo que, os senhores começaram a utilizar escravos alheios, cujos serviços arrendavam. Nesse período de escravidão várias construções importantes foram realizadas, resultou-se, portanto, certa evolução da cultura e da ciência, entretanto, tais avanços não são justificadores, uma vez que, inúmeros direitos fundamentais do ser humano foram transgredidos. Ademais, tal sistema escravista gerou vários problemas manifestados até hoje, além da limitação do progresso humano e tecnológico mundial.

Encerrado o regime escravocrata, no Ocidente, ocorreu o surgimento de um novo sistema: o Feudalismo. Na época do feudalismo os meios de produção eram pertencentes a apenas alguns membros da sociedade, ou seja, somente aos senhores feudais. Os servos da gleba eram àqueles que não possuíam tais meios, além disso, trabalhavam para o senhor feudais e com isso eram protegidos por ele. Os servos não eram livres, estavam vinculados à terra dos senhores feudais, embora, não fossem considerados escravos, os servos não dispunham de sua liberdade haja vista que, estavam sujeitos às restrições do senhorio.

A organização da sociedade feudal era estamentada, sendo organizada a partir de uma hierarquia, ou seja, os camponeses eram os servos da gleba, os senhores feudais possuíam o poder e os vassallos, estes tinham o direito de usar a terra que era concedida pelos senhores feudais em troca de pagamentos em dinheiro, trabalho, lealdade, etc. As relações sociais eram pautadas pelos costumes e tradições do feudo, uma vez que não existia à época uma autoridade central para que fossem impostas leis que regulavam o sistema feudal.

Entretanto, a partir dos séculos XVIII e XIX iniciou-se outra fase, o capitalismo, instaurado a partir da Revolução Industrial, com a invenção da máquina e com isso a aplicação na indústria. Ocorreu, portanto, uma revolução dos meios de trabalho e, por consequência, uma evolução na relação entre empregado e empregador. O *locus* labore mudou-se, ou seja, anteriormente as relações entre patrões e trabalhadores eram, em suma, na área rural, com economia agrária e pouco comércio, com a Revolução Industrial a população se aglomerava nas cidades. As classes mais desfavoráveis na época do escravismo ou feudalismo viam-se obrigados a trabalhar como operários ou a morrerem de fome.

Ou seja, ainda havia a ausência da real liberdade perante as classes dos trabalhadores, pois, nesta fase havia a exploração dos operários nas indústrias, sendo obrigados a trabalharem jornadas longas, sem repouso, sem remuneração adequada para prover a sua existência. Havia uma forte exploração das mulheres e crianças. Sendo assim, mesmo havendo maior liberdade do que o escravo ou o servo do senhor feudal, as condições de trabalho talvez fossem piores do que no tempo passado.

Após breve análise histórica sobre o início das relações de trabalho, e a demonstração de como funcionava tais relações, pontua-se sobre o Direito Internacional do Trabalho, haja vista que, muitos foram os acontecimentos internos e externos que influenciaram para lapidar as medidas protetivas no direito ao trabalho.

Congruente e cabível mencioná-los, de modo que, até hoje somos influenciados por isso.

4.2 O direito ao trabalho no ordenamento jurídico brasileiro

O trabalho é uma atividade na qual o ser humano, estritamente exerce, a humanidade foi fundada por intermédio do trabalho, conforme nos ensinou Marx.

Sendo assim, o papel do trabalho é central para a construção subjetiva dos seres humanos e da sociedade de modo geral. Conceituar “trabalho” é uma questão complexa, ao longo do tempo, foram criadas inúmeras correntes de pensamento visando definir tal conceito.

O direito ao trabalho foi consagrado com um caráter de fundamental na normativa constitucional de 1988, tal positivação teve consequências para o mundo fático e jurídico.

Em análise dos textos constitucionais anteriores à constituição de 1988, pode-se identificar como o direito ao trabalho era pontuado.

A Constituição Política do Império do Brasil optou pelo modelo típico liberal, nessa constituição havia um título “Das disposições Gerais, e Garantias dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros”.

Nessa Constituição, no entanto, não havia nada a respeito ao trabalho. Todavia, o texto constitucional estabeleceu direitos e garantias individuais que perduraram em todas as demais constituições posteriores, consagrada no Capítulo III no artigo 179.

Ademais, é mister pontuar o que previa o artigo 179, XXIV, haja vista que tal referido artigo serviu como base para muitos outros direitos.

Artigo 179, inciso XXIV “Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, á segurança, e saúde dos Cidadãos”.

O sentido dessa Constituição era de consagrar as liberdades, concomitantemente com a livre iniciativa, uma vez que é um traço marcante do Estado Liberal e do âmbito capitalismo.

Ainda nesse artigo 179, temos que no inciso XXV era disposto: “ficam abolidas as Corporações de Ofícios, seus Juízes, Escrivães, e Mestres”.

Denotam-se nos referidos incisos acima elencados a ideia de liberdade de trabalho e a busca da eliminação das antigas corporações de ofício que existiam à época, além disso, proibia que houvesse diferença de gêneros nas relações de trabalho.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil que foi promulgada em 24 de fevereiro de 1891, influenciada por ideias liberais e individualistas, foi a primeira Constituição Republicana que estabeleceu a premissa do Estado na forma federativa e a república como forma de governo.

Essa Constituição trouxe uma ampliação do rol dos direitos e garantias individuais, haja vista que foi sob a égide desta Constituição, a ocorrência da emenda constitucional de 3 de setembro de 1926. Tal emenda reconheceu o princípio da igualdade, exposto no §2 do artigo 72 dessa Constituição:

§2º todos são iguais perante a lei. A república não admite privilégios de nascimento, desconhece foros de nobreza, e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárquicos e de conselho.

No que tange ao trabalho e a ordem econômica, porém, essa Constituição não trouxe nenhuma previsão. O que houve foi uma norma acerca de Direito Econômico que instigava a livre iniciativa.

Dizia o art. 726, § 24, que “é garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial”.

As normativas constitucionais brasileiras, até então, eram somente de Direito Econômico.

A Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934 foi a que incorporou os Direitos Sociais e a ordem econômica em nosso País.

André Ramos Tavares (2006, p. 197) nos ensina que: “A Constituição de 1934 foi a primeira das Leis magnas do Brasil a instituir expressamente uma ordem econômica, de maneira apartada, em seu título IV, artigos. 115 a 143, [...]”

Tal Constituição incorporou em nosso ordenamento o Constitucionalismo Social. O início dessa ideia do Constitucionalismo social foi iniciado com a Constituição do México de 1917. E mais, a Constituição de 1934 foi influenciada pela Constituição Alemã de Weimar de 1919, inaugurando a ideia do Direito Econômico.

É cediço que desde essa época o Direito Econômico se enquadrava como um dos Direitos Fundamentais. O artigo 115 cujo título era “da ordem econômica e social”. Assim dispunha:

A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desses limites, é garantida a liberdade econômica. Parágrafo único - Os Poderes Públicos verificarão, periodicamente, o padrão de vida nas várias regiões do País.

Tal artigo estipulava os objetivos e a finalidade da ordem econômica. A ordem econômica, inicialmente, deveria ser organizada conforme os princípios da Justiça. E a conotação de justiça vem no sentido de igualdade, sendo que tal igualdade foi resultado dos Direitos Fundamentais de segunda geração.

Sendo assim, a ordem econômica deveria ser organizada conforme os princípios da igualdade.

Posteriormente, adveio a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937, apelidada de "Polaca", conforme dispõe Uadi Lammêgo (2007, p.373): "porque Getúlio Vargas, embalado na posição universal de descrença da democracia, inspirou-se na Carta ditatorial da Polônia, de 1935, editada por Josef Pilsudski, Ministro da Guerra do Premiê Moscicki".

Tal constituição instaurou oficialmente o corporativismo em nosso País.

O artigo 136 dessa constituição expõe o seguinte:

O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

A Constituição destaca a importância do trabalho, e o classifica como um dever social, no sentido de fortalecimento do Estado. Ademais, nos traz a ideia de que a todos é garantido o direito de subsistência mediante o seu trabalho, e que o Estado possui o dever de proteger, possibilitando meios favoráveis e mecanismos de defesa a esse trabalho.

Iniciou-se, então, a prematura ideia do nível constitucional do princípio do pleno emprego. Tal ideia dispõe que mais do que ter um emprego, é necessário possibilitar meios para garantir a manutenção, para que todos possuam boas condições de trabalho e remuneração correspondente e justa.

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 19 de 1946 o título que tratava da ordem econômica chamava "da ordem econômica e Social".

Nessa constituição consagrava-se a livre iniciativa, e também a valorização do trabalho humano.

No que diz respeito ao trabalho, José Francisco Siqueira Neto nos traz a ideia em relação posterior a Constituição de 1946 (1996, p.200):

Iniciado com a promulgação da Constituição de 18 de setembro de 1946, caracteriza-se pelo aumento considerável de direitos trabalhistas constitucionais em relação às Constituições de 1934 e 1937. Dentre esses destacam-se: salário mínimo que deveria atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família; participação obrigatória e direta dos trabalhadores nos lucros da empresa; repouso semanal remunerado, estabilidade, não só nas empresas urbanas como também na exploração rural; assistência aos desempregados; direito de greve.

Demonstrando-se que houve um avanço na valorização do trabalho humano nessa referida normativa brasileira.

Adveio em 1969 a Emenda que trouxe inúmeras mudanças na Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.

A ideia trazida nesse momento era de inserir a ordem social ao lado da ordem econômica. Além disso, modificaram a finalidade da ordem econômica, que antes da emenda era “realizar a justiça social”. E posteriormente a emenda, a finalidade era “realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social”.

Ao que se refere ao trabalho, no que diz respeito ao pensamento de José Francis Siqueira Neto (1996, p. 203):

A emenda Constitucional de 1969 por seu art. 166 manteve idênticas disposições sobre as associações profissionais e sindicais. O art. 165, XIV e XXI reconheceu as convenções coletivas de trabalho e o direito de greve, salvo nos serviços públicos e atividades essenciais. O art. 142 manteve a Justiça do Trabalho na estrutura do Poder Judiciário e o art. 165 também ratificou os direitos trabalhistas, previstos no art. 158 da Constituição anterior, como referencial mínimo para o legislador ordinário.

O grande marco do direito ao trabalho adveio com a Constituição de 1988, a atual constituição brasileira, contrariou a orientação histórica das pretéritas constituições que o Brasil já teve, haja vista que, tais normas de direito ao trabalho passaram a constar no capítulo da “Ordem Econômica e Social” e, atualmente, se encontram no capítulo “Direito e Garantias Fundamentais”.

Ou seja, o legislador vislumbrou que o trabalho não é considerado, somente, como uma questão socioeconômica. Em uma análise sistemática, podemos ponderar que os direitos que decorrem do trabalho são “Direitos e Garantias Fundamentais”, remetido ao cuidado e ao direito de todo ser humano.

Com a Constituição de 1988, podemos analisar e identificar o trabalho em vários dispositivos até culminar na ordem econômica.

É de suma importância o papel do trabalho para o ser humano e mais, a sua proteção é também substancial. Cabe, portanto, ao Estado Democrático de Direito assegurar o exercício dos Direitos Sociais.

Em relação à ordem econômica, dispõe o artigo 170 da Constituição vigente que: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”.

Temos a ideia de valorização do ser humano, vislumbra-se que todos tenham uma existência digna e esse é objetivo da ordem econômica e tal existência digna deve ser resguardada pelos ditames da justiça social.

Ao que tange a justiça social, temos o que reza o artigo 6º da Constituição: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Além de que, o artigo 193 da Magna Carta Brasileira dispõe: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”.

Ou seja, o Estado brasileiro possui como fundamento e base o direito ao trabalho, estamos, portanto, diante de um direito essencial à vida do ser humano.

O trabalho além de garantir um meio para sobrevivência garante o que temos de mais importante: a dignidade da pessoa humana. Um Estado pautado em princípios, direitos e deveres passíveis de serem efetivados, é um Estado que resguarda, de fato, sobre o bem estar social. Não entanto, são necessários meios e políticas públicas para garantir que tal direito seja efetivado.

Um Estado Democrático de Direito como o Brasil precisa assegurar meios eficazes para que todo o ser humano tenha a valorização individual por meio de seu trabalho. Trabalho este que é um direito assegurado na normativa constitucional, sendo um direito fundamental ao indivíduo.

4.3 Acontecimentos internacionais que refletem no direito ao trabalho

Certos acontecimentos internacionais refletem no tocante ao direito ao trabalho. Para a análise acerca do direito ao trabalho, em um viés internacional, é fundamental mencionar que na Declaração Universal dos Direitos humanos que foi aprovada na Assembleia da Organização das Nações Unidas no ano de 1948 foi reconhecido o direito ao trabalho.

No artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabeleceu premissas acerca do direito ao trabalho:

Artigo 23. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Ou seja, a referida Declaração tratou sobre o direito ao trabalho e reconheceu que tal direito é um direito humano. Ponderou-se também sobre o direito de condições mínimas de trabalho.

No artigo 25, todavia, a respeitável Declaração visou tratar sobre o bem estar social, haja vista que, todo ser humano precisa viver em uma sociedade cujo Estado busca medidas para assegurar o bem estar social.

É cediço que as normativas internacionais, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos possibilitam que os direitos humanos sejam efetivados. No tocante ao direito ao trabalho tem-se que este é um direito humano e também um direito social. Cabe, porém, ao Estado Brasileiro efetivar os direitos que são assegurados ao povo brasileiro.

5 O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A OIT

Ao tratarmos do Direito Internacional do trabalho, faz-se necessária uma sucinta análise sobre o processo histórico, sobretudo, aos fatos que antecederam a criação da Organização Internacional do Trabalho.

A criação e a consolidação do direito internacional do trabalho vieram por meio de um processo lento e prévio que ocorreu, praticamente, em todo o século XIX. A ideia de internacionalizar a legislações protetiva social do trabalho iniciou-se na primeira metade do século XIX, no momento em que foi disseminada a ideia de que o Estado deveria intervir, de maneira mínima nas relações de trabalho, somente para que fossem assegurados alguns direitos irrenunciáveis aos trabalhadores.

A Revolução Francesa que aconteceu em 1789 foi um processo muito conhecido cujo resultado foi com que o servo se libertasse da terra e dos vínculos econômicos, políticos e das relações jurídicas, fazendo com que os indivíduos fossem libertados dos estatutos jurídicos que eram influenciados, os quais limitavam a liberdade individual. Com a temática: liberdade, igualdade e fraternidade, permitiram a criação inicial, de relações jurídicas individuais baseadas em pretensões reais, o que não ocorria no Direito primitivo. Ademais, a Revolução Francesa de 1789 vislumbrava a filosofia liberal individualista, onde valorizava a liberdade de contratar, baseada no princípio da igualdade jurídica-política de todos os cidadãos.

Neste cenário jurídico resultado da Revolução Francesa, houve uma crescente expansão desta ideia, em especial, na Inglaterra, entre outros países da Europa, acrescidos com as mudanças políticas que aconteciam, os servos da gleba, os artesãos, entre outros indivíduos que antes eram subordinados e vinculados aos senhores, possibilitaram a formação de uma grande mão de obra urbana disponível, chamados de trabalhadores livres e mercado de trabalho urbano. Tal abundância de mão de obra urbana, associada ao desenvolvimento técnico que estava iniciando-se, foram condições para que houvesse a expansão da indústria e, posteriormente, a Revolução Industrial.

A Revolução Industrial que aconteceu no final do século XVIII, onde se criou a máquina a vapor e em momento posterior outras máquinas foram criadas,

influenciou o cenário para que outras revoluções pudessem acontecer. No âmbito industrial vivido, os operários não tinham seus direitos respeitados, eram submetidos a tratamentos indignos na esfera laboral, trabalhavam inúmeras horas por dia sendo explorados e oprimidos. Conquanto, iniciaram movimentos de reivindicações nas relações do trabalho, em especial, à duração do trabalho (jornadas e descansos) e à remuneração. Com isso, ocorreram mudanças de postura por parte do Estado, uma vez que, a ordem jurídica precisava ser alterada, haja vista que, na esfera do trabalho a realidade demonstrava desigualdade entre o empregado e o empregador, cabendo ao Estado o papel de mediação e de equilíbrio.

Nesse diapasão de conflitos, vislumbrando melhorias nas condições sociais, cujo foco era proteger o proletariado e a disseminar a ideia da necessária mudança do sistema capitalista, ensejaram-se as leis protetivas dos trabalhadores, conforme bem observa Lopez (2001, p. 30):

A legislação operária responde, *prima facie*, a uma solução defensiva do Estado burguês para, através de um quadro normativo protetor dos trabalhadores, prover à integração do conflito social em termos compatíveis com a viabilidade do sistema estabelecido, assegurando deste modo, a dominação das relações de produção capitalistas. Não é, por isso, nenhuma casualidade que as primeiras leis operárias verssem precisamente sobre aqueles aspectos da relação laboral em que se haviam manifestado os resultados mais visíveis da exploração dos trabalhadores, abordando, assim, a limitação do trabalho das mulheres e menores, a redução dos tempos de trabalho, o estabelecimento de salários mínimos ou, finalmente, a preocupação pelas condições de segurança e higiene no trabalho e a prevenção dos riscos profissionais.

A liberdade jurídica política, no entanto, possibilitou a ocorrência dos movimentos intelectuais e populares, que buscavam melhores condições de trabalho e emprego.

Nesse sentido, oportuno mencionar o papel do empresário Robert Owen, iniciou a expansão da ideia de defesa das reformas sociais e da ampliação de ideias inovadoras em sua fábrica de tecidos, com o intuito de limitar as jornadas de trabalho, idealizando disseminar pelo mundo a ampliação geográfica da aplicação do Direito do Trabalho, e a tentativa de uniformização no âmbito global.

No dizer de Süsskind (2000, p.83):

Considerado o pai das cooperativas e da legislação do trabalho, Owen não obteve apoio da intelectualidade inglesa, apesar da pregação que fez como membro da "Sociedade Literária e Filosófica" de Manchester, nem dos governantes europeus e dos Estados Unidos da América

Sendo assim, embora Robert não tenha recebido o apoio dos intelectuais da época, obteve êxito na expansão de suas ideias, além de que, sustentou obras importantes como "*A new view of society*" em 1813. Ademais, em 1820, em virtude da falência de sua empresa, dedicou-se a criar colônias de trabalho coletivo, onde visava elevar o nível cultural, físico e material do operariado. Uma das colônias mais conhecidas criadas por Robert foi a New Harmony, fundada em 1825 nos Estados Unidos.

Owen teve um papel muito importante na legislação de proteção ao trabalho e da internacionalização dessas normas. Desse modo, cabe-nos mencionar, que no momento de atuação de Robert Owen, houve a revogação de artigos de lei, feitos pelo Parlamento Britânico, em 1824, que proibiam a associação de trabalhadores, motivando o sindicalismo a lutar para a conquista de direitos de sua classe econômica. Nesta ocasião, a ideia de Owen foi substancial para que o Estado conhecesse a necessidade de estabelecer um limite máximo para a jornada de trabalho.

Ademais, ocorreram outros fatores históricos que provocaram uma expansão da internacionalização do Direito do Trabalho, a regulamentação interna do trabalho foi uma delas, haja vista que o liberalismo político da época incapacitava a solução das crescentes injustiças sociais que estavam sendo agravadas pela Revolução Industrial.

A sugestão e a ideia lançada por Owen foi ampliada e defendida por outros pensadores da época, no início de 1838 o professor, Blanqui (1947, p. 14), sustentou uma tese, onde defendia as condições de trabalho por meio de tratados, prelecionava o professor: "Celebram-se entre países tratados para matança entre homens; por que não realizá-los para preservar a vida humana e torná-la mais feliz?".

No entanto, a gestão sucessiva da ideia foi pelo industrial Daniel Legrand que desenvolveu desde 1841, junto às autoridades francesas, à internacionalização de um direito que visasse proteger as classes dos operários, protegendo-os no que tange ao labor prematuro e excessivo.

Destacam-se nessa mesma esfera as discussões que sucederam sobre o assunto, tal como, as discussões no âmbito das Associações Internacionais de Trabalhadores que foram realizadas em 1864 e 1889, do mesmo modo o que

ocorreu nas Conferências Internacionais do Trabalho, como a realizada em Berlim em 1890, onde houve a participação de treze países. Nessa conferência apresentaram sugestões para a criação de uma repartição internacional para que fosse possível a realização de estatísticas de trabalho. O resultado da conferência de Berlim de 1890 foi marcante, haja vista que, originou importantes resoluções para que fossem regulamentadas algumas medidas protetivas do Direito a Trabalho.

Ademais, em 1897 ocorreu o Congresso Internacional de Legislação de Trabalho, cuja ideia surgiu de dois juristas renomados: Manhaim e Bretano, realizado em Bruxelas, onde se reuniram juristas, administradores e economistas. Tal congresso analisou, em especial, os procedimentos para que fosse possível a internacionalização de uma legislação do Trabalho.

Inúmeros foram os acontecimentos que ensejaram a ideia de uma legislação protetiva dos direitos dos trabalhadores, além, da notável tarefa de internacionalizar tais direitos do trabalho, no entanto, em que pese tais esforços, a internacionalização deste direito tornou-se mais concreto em meados do século XX, com o término da Primeira Guerra Mundial e com a assinatura do Tratado de Versalhes, onde se afirmou melhores condições na esfera laboral. Haja vista que, foi com o Tratado de Versalhes que surgiu a Organização Internacional do Trabalho, tal organização que possui grande influência no âmbito deste Direito laboral.

5.1 Criação da OIT

A Organização Internacional do Trabalho, por meio de normativas internacionais do trabalho, visa desenvolver meios para que a pobreza seja reduzida, que a oportunidade de trabalho seja globalizada, justa e melhorada para que todos tenham acesso a um trabalho produtivo e com dignidade. Resguardando, direitos de liberdade, segurança, equidade e dignidade humana.

Tal organização foi fundada em 11 de abril de 1919, quando seus estatutos foram aprovados, tornando-se parte do Tratado de Versalhes, no qual se colocou fim à Primeira Guerra Mundial. A convicção desse Organismo de caráter supranacional, fundado na ideia de promoção da justiça social entre os povos, sendo esta a condição mínima para que haja a paz universal e permanente.

Sobre isso, Crivelli (2010, p. 60) nos traz a lição que:

As preocupações iniciais que levaram à criação da OIT estavam associadas, sobretudo quanto à sua ênfase política, à criação de mecanismos de proteção aos trabalhadores industriais urbanos. Isto, levou, evidentemente, a que a extensão e abrangência ampla que se procurou dar às decisões iniciais fossem contestadas durante as primeiras conferências.

Acerca da eficácia da OIT, Moraes Filho (2000, p. 227) cita Rivero e Savatir na passagem abaixo:

A OIT dá corpo à opinião pública mundial dos problemas do trabalho, por sua só existência, exerce sobre os diversos Estados uma pressão moral, cujo poder é certo, tornando-se difícil manter certas regras, recusar certas reformas, na atmosfera assim criada. E menos por sua ação jurídica direta do que por estes meios psicológicos indiretos que a OIT desempenha um papel eficaz no progresso dos direitos do trabalho.

A criação da OIT teve papel fundamental para que muitas medidas de proteção aos trabalhadores fossem realizadas, ademais, salienta-se que em 1946, a OIT tornou-se a primeira Agência especializada a filiar-se à ONU.

5.2 A composição e a importância da OIT

A OIT em sua estrutura compreende: a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e Secretaria Internacional do Trabalho. Salienta-se que a Conferência é realizada anualmente, em um fórum mundial para discutir questões trabalhistas e sociais, de modo que se que seja adotada e revista as normas internacionais do trabalho a fim de estabelecer políticas gerais da Organização.

Tal Organização é composta por representantes de governos e de organizações de empregadores e trabalhadores dos Estados- membros que compõem a OIT, no total, atualmente são 177 Estados-membros. A representação desses constituintes também ocorre por meio do Conselho de Administração, sendo este um órgão executivo da OIT, no qual, decide acerca das políticas da Organização. A Secretaria Internacional do Trabalho é um órgão comandado pelo Diretor- Geral, sendo constituída por diversos setores e departamentos, havendo concomitantemente uma extensa rede de escritórios instalados em vários países,

para que assim, haja contato entre os governos, os representantes dos empregados e dos trabalhadores e a OIT. A sede da OIT encontra-se em Genebra na Suíça.

A OIT possui estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores possuem a mesma voz que os representantes dos Estados.

No decorrer dos anos, a OIT iniciou a realização de convenções e recomendações no âmbito internacional do trabalho, para que os Estados - membros da Organização se respaldassem e buscassem normas que efetivassem a liberdade de associação, emprego, condições de trabalho, política social, previdência social, e relações administrativas do trabalho e industriais. Além disso, há o desenvolvimento, pela OIT, de projetos para conceder assessoria, capacitação e assistência técnica aos Estados- membros, para que haja a possibilidade da efetivação dos objetivos da organização internacional do trabalho.

As convenções, ratificadas por decisão soberana de um Estado-membro, passa a fazer parte de sua ordem jurídica vigente. Há, contudo, na Conferência Internacional do Trabalho e todos os órgãos que compõem a OIT, acordos sobre documentos, tais como resoluções, declarações e códigos de conduta, tais documentos possuem efeito normativo, no entanto, não se inserem no sistema das normas internacionais do trabalho.

Assim, para Sussekind (2000, p. 122):

A OIT é uma pessoa jurídica de direito público internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembleia geral, do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governo e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho.

Sobre as convenções realizadas na OIT, oportuno mencionar também o pensamento do ilustre Crivelli (2010, p. 72):

Estas convenções uma vez aprovadas pela instância máxima da organização, as Conferências Internacionais do Trabalho, que se realizam anualmente, ficam abertas à ratificação dos Estados- membros - até uma eventual decisão de revisão futura -, total ou parcial - por uma convenção

Para Nascimento (1984, p. 87):

Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.

Ou seja, as convenções visam fomentar, na esfera da OIT a criação de um direito comum a vários Estados, além de possibilitar discussões que, anteriormente, só eram possíveis no plano interno dos países, ou seja, com essa organização houve maior amplitude das medidas protetivas ao direito do trabalho.

Outrossim, oriunda da Organização Internacional do Trabalho, em decorrência de não terem sido realizadas a convenção, seja por falta de quórum, seja por falta de adesões, tem-se as recomendações. Tais recomendações da OIT valem como sugestões para nortear o direito interno de cada Estado.

Dispõe o artigo 19, *caput*, da Constituição da OIT:

Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.

Sendo assim, ao que tange às conferências, recomendações entre outras possibilidades as quais a Organização Internacional do Trabalho oferece, temos que, em suma, o Direito do Trabalho é um instrumento para uma sociedade mais justa, vislumbrando a diminuição das diferenças entre os mais fortes e a parte hipossuficiente, servindo como diminuição das diferenças sociais que ainda existem.

5.3 As convenções da OIT que influenciam os direitos das pessoas com deficiência

Segundo BARROS (2007, p.110) “A internacionalização é uma característica fundamental do ordenamento jurídico trabalhista e não poderá ser vista apenas como uma etapa histórica”.

Esta colocação nos permite discorrer que as convenções geram obrigatoriedades nos estados que as ratificam, portanto são normas jurídicas de

eficácia no plano interno. Entretanto para que estas normas passam a ter eficácia tem que analisar a forma como estas convenções passam a fazer parte formal de nosso direito pátrio.

Em cada convenção ratificada pelo Estado – membro, é mister que cada Estado tenha a responsabilidade de cumprir o que foi estabelecido na convenção, aplicando meios para que os direitos convencionados sejam efetivados.

As Convenções da OIT são normas internacionais que são influenciadoras tanto âmbito internacional como na esfera nacional, segundo Amauri Mascaro do Nascimento (1984, p. 67): tais convenções são: “ (...) destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais”.

A OIT visa promover e harmonizar os direitos do trabalho com meios de estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho, além de incluir medidas de políticas públicas para que os Estados membros adotem, e mais, vislumbra promover os direitos humanos.

As recomendações e resoluções da OIT possuem grande importância no cenário global, pois possibilitam que os direitos do trabalho sejam promovidos e harmonizados.

Vislumbra-se com as normativas internacionais, como as Convenções da OIT, criar normas de direito comum a vários estados para garantir os princípios da justiça social.

Segundo Zoraine Amaral de Souza (2006 p. 448): “As convenções constituem tratados multilaterais, abertos á ratificação por parte dos estados membros que após tal formalidade, as regras nela esculpidas devem integrar a respectiva legislação nacional daquele Estado”.

É de suma relevância, demonstrar certas convenções e recomendações estabelecidas pela OIT, haja vista que tem grande papel para preservar a dignidade do deficiente, ao definir a discriminação ou de estabelecer diretrizes a serem seguidas em face das pessoas com deficiência, por exemplo. Além de que os textos da OIT são referenciais para demais normativas internacionais e influenciam o direito interno.

5.3.1 A convenção nº 111 da OIT

Entre vários documentos internacionais que possuem influência grandiosa para a sociedade mundial e o Estado brasileiro, destaca-se a Convenção nº 111, realizada em 1959, pela OIT, especialmente para as relações de trabalho, que se referem à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, no qual foi ratificada pelo Brasil em 1965, trazendo para o direito internacional o conceito de discriminação nas relações de trabalho:

Artigo 1 - 1. a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.

A Convenção nº 111 considera que qualquer discriminação em matéria de emprego e profissão constitui violação aos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, sendo assim, busca a promoção da igualdade de todos os seres humanos no âmbito do trabalho.

A ideia é que os Estados- membros apliquem em seu país medidas de políticas nacionais para promover meios adequados para oportunizar igualdade de tratamento em matéria de emprego, objetivando cessar qualquer discriminação nessa esfera.

Segundo Maria Aparecida Gugel (2006, p.55):

Essa política de ação afirmativa tem como instrumentos: a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados; a edição de leis, criação de programas de educação próprios, aplicação nos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação; a revogação de todas as disposições legislativas e práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.

Tal ação afirmativa, com respaldo no princípio do direito à igualdade, demanda ao Estado e a sociedade a construção de um ordenamento jurídico que vislumbre os fins sociais, a proteção dos valores da justiça social e do bem comum, de forma a implantar os preceitos programáticos constitucionais do artigo 3º da

Constituição Federal: “III - erradicar [...] e reduzir as desigualdades sociais [...]; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos [...] e quaisquer formas de discriminação; artigo 170, VII – redução [...] das desigualdades regionais e sociais”.

Ademais, é de atribuição da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, conforme o artigo 23, X da Constituição Federal: “Combater as causas da pobreza e os fatores de marginalização e, especificamente, em relação às pessoas com deficiência, no II - cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia [...] de seus direitos”.

Portanto, busca-se a adoção de medidas legais que visem eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais.

A adoção e aplicação de tais medidas no ordenamento jurídico brasileiro foram mínimas.

No âmbito interno brasileiro, a medida legislativa que mais se aproximou para aplicar o que contém na Convenção nº 111 da OIT, que trata da não discriminação em matéria de emprego e profissão em razão do sexo, foi a promulgação da Lei nº 10.678/03, que criou a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Ou seja, embora, o Brasil tenha ratificado a Convenção nº 111, poucas foram as medidas tomadas para ampliar e efetivar os direitos nela tratados.

5.3.2 A Convenção nº 159 da OIT

A Convenção da OIT nº 159 tratou sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, que foi aprovada em 1983, considerou deficiente para o trabalho todas as pessoas cujas possibilidades de obtenção de um emprego são reduzidas em função de uma deficiência física ou mental, desde que devidamente comprovada. Esta Convenção representou o posicionamento acerca da garantia de um emprego adequado para as pessoas com deficiência e a integração ou reintegração na sociedade.

Todo Estado que ratificar a Convenção deve buscar meios para a aplicação de políticas nacionais sobre readaptação profissional e emprego de

peçoas com deficiência para que sejam garantidas medidas efetivas para todas as peçoas com deficiência.

O Brasil ratificou essa convenção e foi incorporada no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 129 de 1991, busca-se a igualdade de oportunidades e de tratamento para as peçoas com deficiência e os demais trabalhadores.

A política de inclusão das peçoas com deficiência no mercado de trabalho deve-se tem como pilar a igualdade de oportunidades, diante de trabalhadores com deficiência, e os demais trabalhadores.

Conforme estabeleceu no Art.4º da Convenção 169 da OIT:

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

Além disso, a Convenção estabeleceu medidas de orientação, formação e de colocação no mercado de trabalho, para que as peçoas com deficiência estejam adaptadas, conforme suas necessidades, e que possam exercer a atividade laboral.

O artigo 7º da Convenção 159:

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as peçoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços, existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Essa Convenção expressamente demonstrou a importância dos esforços governamentais, tal importância é estabelecida na ideia de que cada estado membro que ratificou esta Convenção, deve assegurar a formação e a disposição de peçoas que serão assessores na matéria de reabilitação no estado membro, para que, de fato, se cumpra medidas em que efetivem os direitos elencados e as premissas estabelecidas nessa Convenção nº 159.

O artigo 9 nos expressa tal ideia:

Todo País Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

Ante a existência de normativas internacionais que prelecionam acerca da necessidade de cada país membro, para que seja possível meios para a efetivação dos direitos dos deficientes, há muito a ser feito. Existem normas internacionais que positivam tais direitos, não obstante, tais direitos não são efetivados em plenitude.

Na maioria das vezes, a não efetivação dos direitos aos deficientes ocorre pela ausência de medidas coerentes perante cada Estado-membro. O não comprometimento do Estado em efetivar as normas positivadas nos tratados que são consignatários, resultam em normas ineficazes, ou seja, normas que possuem apenas a positivação estatal e não a real efetivação.

6 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO

No tocante a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é mister ponderar acerca das medidas que o Estado brasileiro adota ou pretende adotar para que a pessoa com deficiência seja incluída no âmbito do trabalho.

O direito ao trabalho é substancial para a promoção dos direitos fundamentais do homem. A proteção do direito ao trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro, é normativa constitucional, no entanto, é necessário que a inclusão das pessoas com deficiência seja efetivada, com normativas, meios de fiscalização entre outros que possibilitem tal inclusão.

6.1 Políticas públicas e as ações afirmativas no ordenamento jurídico brasileiro para efetivar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

O papel do Estado é fundamental para que efetive o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

Entende-se por políticas públicas, conforme Lindomar Bonetti (2006, p.12):

Entende-se por políticas públicas o resultado da dinâmica do jogo de forças que se estabelecem no âmbito das relações de poder, relações constituídas pelos grupos econômicos e políticos, classes sociais e demais organizações da sociedade civil. Tais relações determinam um conjunto de ações atribuídas à instituição estatal, que provocam o direcionamento (e/ou o redirecionamento) dos rumos de ações de intervenção administrativa do Estado na realidade social e/ou de investimentos. Elas podem ter os mais variados objetos, portanto podem visar o desenvolvimento nos campos econômico, social, cultural, podendo, ainda, ser implementadas a fim de reparar danos causados por políticas anteriores.

A finalidade das políticas públicas, portanto, é de que o Estado deve promover medidas com a finalidade do bem estar social dos seus membros, ademais, servindo para concretizar os direitos assegurados na legislação brasileira.

A análise a ser realizada é acerca das políticas públicas em relação às pessoas com deficiência, que possibilitem melhores condições e promovam os direitos humanos das pessoas com deficiência.

Leciona Dirceu Pereira Siqueira (2010, p.192):

Afinal, não podemos deixar de considerar que as políticas públicas apresentam um cunho efetivo, visando prolongar-se de modo a tornarem-se efetivas, atingindo realmente seu escopo de oferecer melhores condições aos grupos sociais de se equipararem a atingirem um condão mais igualitário.

Ou seja, cabe ao Estado providenciar e promover políticas públicas adequadas para que as condições para as pessoas com deficiência sejam promovidas e efetivadas.

Nesse sentido Luiza Cristina Fonseca Frischeisen (2000. p.58):

A constitucionalização dos direitos sociais para demandar uma ação positiva do Estado, de promoção de condições, para que tais direitos possam efetivamente ser exercidos, gerando condições, para que tais direitos possam efetivamente ser exercidos, gerando condições de igualdade.

Busca-se a efetivação dos direitos fundamentais do homem com as ações afirmativas, no entanto, ainda há inúmeras barreiras para que isso se efetive, principalmente no pensamento das pessoas, que não estão acostumadas com a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência.

Além disso, é mister ponderar a importância da sociedade para possibilitar que tais ações sejam promovidas na esfera social, uma vez que a promoção dos direitos humanos inicia-se com as quebras dos paradigmas que a própria sociedade cria.

Cabe ao Estado promover medidas de políticas públicas de ações afirmativas para integrar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

As ações afirmativas podem vir resultantes de leis, de fiscalização para que tais leis sejam cumpridas, além de medidas punitivas quando tais normativas não forem cumpridas.

6.2 A lei de cotas - Lei. 8.213/91

O Brasil adotou o sistema de cotas ou reserva legal para que houvesse a inclusão das pessoas com deficiência na esfera do trabalho. A medida legislativa foi a Lei 8.213/91, estabeleceu ações afirmativas para garantir o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

O artigo 93 da referida lei estabelece regras a serem cumpridas pelas empresas com número de funcionários superiores a 100 (cem):

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. (Vide Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

§ 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 empregados

Essa lei foi uma das ações afirmativas mais simbólicas no ordenamento jurídico brasileiro, vislumbrando assegurar os princípios da dignidade da pessoa humano, além de valorizar o trabalho e a livre iniciativa.

A contratação de pessoas com deficiência, diante dessa normativa estabelecida pelo artigo 93, busca a materializar a igualdade real, visando tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida da desigualdade. Ao abrir as portas do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, por meio de programas de formação profissional.

As obrigações impostas pelo artigo 93 da Lei nº 8.213/91 é destinada a todas as pessoas jurídicas de direito privado, todas àquelas que admitem trabalhadores como funcionários.

Ausente à exigência legal para que os empregados com deficiência sejam distribuídos na empresa, caberá a pessoa jurídica de direito privado estabelecer as premissas acerca da distribuição interna de seus funcionários.

O número de pessoas com deficiência aumentou na esfera do trabalho e emprego com a lei de cotas, no entanto, ainda encontramos grandes dificuldades para expandir tal direito ao trabalho. O preconceito ainda existe, além da pouca fiscalização por parte do Estado.

Segundo Jamile Coelho Moreno ao que preleciona sobre o preconceito diante das pessoas com deficiência (2010, p.289):

(...) é grande a visão preconceituosa de que as pessoas com deficiência são trágicas, vítimas ou dignas de piedade. Na maioria das vezes enxerga-se apenas a deficiência isolada, identificando a pessoa pela diferença que a distingue das demais, com desprezo de tudo de eficiente que ela possui ou pode fazer.

O preconceito e as barreiras impostas às pessoas com deficiência existem, mas necessitam serem superadas, a fim de que sejam promovidos os direitos humanos de uma forma expressiva e efetiva.

Insta salientar sobre o Decreto nº 3.298/99 em seu artigo 36 que reiterou as disposições elencadas no artigo 93 da lei de cotas e acrescentou novas determinações, conforme descritas:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu 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 órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos 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 deste artigo.

É cediço que a "Lei de Cotas" trouxe inovações importantes para o ordenamento jurídico em relação às pessoas com deficiência, não obstante, ainda há pouca formação profissional para as pessoas com deficiência.

Ora, têm-se vagas, mas não se encontra profissionais habilitados para as atividades laborais. E quando há profissionais, existe o preconceito por parte da sociedade e do empregador, que ainda pensam que a pessoa com deficiência é incapaz de exercer funções laborativas com qualidade.

6.3 O grande problema: a Fiscalização das medidas adotadas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho nas empresas privadas.

Embora exista a Lei Federal que ficou conhecida como "Lei de Cotas" que prevê a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda há dificuldades para que exista aplicação efetiva dessa prerrogativa. Os segmentos empresariais encontram barreiras para cumprir o que determina a lei de cotas sobre o que se refere às pessoas com deficiência.

Uma das grandes barreiras para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho é a falta de qualificação, pois, embora exista uma normativa, o Estado não considerou que em certas atividades cujas empresas exercem há riscos nos quais os deficientes ficam expostos, caso exercerem determinada função, ante a ausência de qualificação da maioria dos deficientes.

Outro grande problema a se combater, é que o Artigo 93 da Lei Federal 8.213/91 determina que a dispensa só possa acontecer em contratos com prazo indeterminado, e que outro deficiente seja contratado no lugar do que tiver sido dispensado. E se, tal substituição não acontecer, pode acarretar até reintegração do empregado dispensado. O que coaduna para que a contratação de pessoas com deficiência seja escassa, pois, mesmo que a empresa não esteja satisfeita com o empregador com deficiência, faz-se necessário que o mantêm até que outra pessoa com deficiência seja contratado para substituí-lo.

Há nesses casos, uma grande onerosidade perante a empresa, pois, se o funcionário não estiver satisfazendo o que espera a empresa, será necessário que um terceiro funcionário seja disponibilizado para que complemente a realização da tarefa. E para substituir, deverá encontrar outro profissional, o que acarreta em novas entrevistas, novos treinamentos de capacitação, etc.

Ora, é perceptível que o Estado cria mecanismos de lei para que sejam cumpridas, no entanto, não fornecem meios para viabilizá-la. Poucos são os investimentos por parte do Estado no que tange à reabilitação e readaptação eficiente para promover a capacitação das pessoas com deficiência para serem inseridos no âmbito laboral.

Temos o Departamento de Fiscalização, da Secretaria de Inspeção do Trabalho e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego que são responsáveis para fiscalizar as empresas quanto à adequação das cotas para as pessoas com deficiência. E se as empresas não cumprirem conforme o determinado em lei, estas são penalizadas com multas cujo cálculo é baseado no número de trabalhadores deficientes que não foram contratados.

A previsão da multa no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003:

- para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;
 - para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;
 - para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;
 - para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.
- § 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.
- § 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991

As empresas devem cumprir a cota necessária estabelecida em lei, uma vez que o Estado fiscaliza o cumprimento dessa cota, mesmo não oferecendo meios para que seja plenamente cumprida a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para Romita (199, p.5):

o grande entrave da inserção e manutenção do deficiente no mercado de trabalho está: na carência de qualidade dos candidatos e dos sistemas de habitação e reabilitação, bem como na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Ante a existência de leis que dispõem acerca da inclusão do deficiente no mercado de trabalho. A grande problemática é decorrente da pouca qualificação que essas pessoas possuem. O Estado necessita aplicar as normativas que o próprio legislador brasileiro estabelece. A aplicação, porém, deve ocorrer de maneira a efetivar os direitos positivados.

Políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são eficazes, desde que, os meios que o Estado disponibiliza sejam capazes de incluir essa esfera populacional no âmbito laboral.

Ademais, a falta de estímulo econômico do Estado em relação às empresas privadas são obstáculos criados para que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência seja, somente, uma ideia.

Embora tenham ocorridos inúmeros avanços para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ainda é fundamental que alguns mecanismos de inclusão sejam pormenorizados e estudos para que alcancem a finalidade de efetivar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência e promover a dignidade da pessoa humana.

7 CONCLUSÃO

A expressão mais adequada para conceituar as pessoas com deficiência resultante da análise das normativas internacionais é “pessoa com deficiência”. Ao longo da história da humanidade, constatou-se a existência de uma mudança radical no que se refere ao tratamento dado às pessoas com deficiência.

No entanto, o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência ocorreu recentemente, de grande importância foi a Convenção da ONU sobre pessoas com deficiência, que uniformizou e conceituou, de forma mais humana, a nomenclatura para se referir às pessoas com deficiência.

Os direitos fundamentais do homem possuem grande importância para o ser humano e para a sociedade de modo geral, tais direitos, ao serem positivados são considerados direitos humanos.

No entanto, o processo de exclusão que historicamente foi imposto às pessoas com deficiência deve ser superado. A sociedade precisa ser conscientizada sobre a potencialidade das pessoas com deficiência.

O direito ao trabalho é fundamental para que a dignidade humana seja preservada e promovida. A Constituição Federal considera, respeitavelmente, esse direito, no entanto, nem todas as pessoas da sociedade o exercem. Os deficientes são indivíduos de uma parcela da sociedade que sofrem barreiras para de inclusão no mercado de trabalho.

No entanto, no que tange à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, os tratados internacionais de direito do trabalho, as convenções e recomendações da OIT são substratos para que a inclusão seja realizada. Na esfera nacional, a Constituição Federal prevê a proteção e o resguardo dos direitos das pessoas com deficiência, ademais, a lei nº 8.213/91 em especial o artigo 93 dessa lei que estabeleceu cotas para as empresas com mais empregados, buscou suavizar a relação entre o mercado de trabalho nas empresas privadas e as pessoas com deficiência.

Nesta pesquisa, tentou-se pontuar sobre a importância do direito ao trabalho e da necessidade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ademais, questiona-se com essa pesquisa a necessidade do Estado criar políticas públicas que possibilitem que o direito ao trabalho seja efetivado para todos

os indivíduos, em especial, às pessoas com deficiência. E mais, em relação às políticas públicas existentes no âmbito brasileiro, o Estado precisa de medidas fiscalizatórias para que os meios de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho sejam cumpridos de forma plena e efetiva.

Além de mecanismos de fiscalização adequados, o Estado precisa promover qualificação das pessoas com deficiência e incentivos para as empresas que cumprem, de forma regrada, o que estabelece a lei de cotas. A Inspeção do Trabalho exerce papel grandioso na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não somente no que tange à verificação do cumprimento da lei, mas pelo intuito de transformar a sociedade e promover os direitos dos deficientes.

As empresas devem analisar que a integração da pessoa com deficiência e o mercado laborativo, não somente deve ser realizada para cumprir o percentual e a cota estabelecida em lei, além disso, é necessária a conscientização de que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um meio para efetivar direitos humanos.

De modo geral, conclui-se que ainda há barreiras impostas às pessoas com deficiência, que precisam ser derrubadas, por intermédio de ações afirmativas e políticas públicas que vislumbrem, realmente, efetivar os direitos das pessoas com deficiência, no que tange ao direito ao trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AFONSO DA SILVA, José. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros Editora, 2009.

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

ALEXY, Robert. **Colisão de Direitos fundamentais e Realização de Direitos Fundamentais no Estado de Direito Democrático**. Rio de Janeiro: Revista de Direito Administrativo, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2007. 1368 p.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Malheiros, 2010.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004.

BONETTI, Lindomar W. **Políticas públicas por dentro**. Ijuí: Unijuí, 2006.

BOLZAN DE MORAIS, Jose Luis. **Do direito Social aos Interesses Transindividuais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado, 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm>. Acesso em: 18 abr. 2015.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 17 abr. 2015.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado, 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 16 abr. 2015.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 15 abr. 2015.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 18 abr. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_3/>. Acesso em: 19 abr. 2015.

BRASIL. **Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>

BRASIL. **Decreto n. 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm> Acesso em: 12 out. 2015

BRASIL. **Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm> Acesso em: 14 out. 2015

BRASIL. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 25 julho. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em: 14 out. 2015.

BRASIL. Lei n.º 10.678, de 23 de maio de 2003. Cria a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.678.htm> Acesso em: 23 out. 2015.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CONVENÇÃO 111 DA OIT <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 11 jun.2015

Cf. Cartilha do Censo de 2010. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.go.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 11 jun.2015.

Censo Demográfico de 2010. Disponível em <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_3.pdf>. Acesso em: 23 out. 2015.

COULANGES, Fustel de. **A cidade Antiga**. São Paulo: Martin Clare, 2003.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: Editora Ltr, 2010.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O Direito à diferença**. 3.ed. Belo Horizonte: Editora Arraes,2009.

DAVID ARAUJO, Luiz Alberto. RAGAZZI, José Luiz. (Coord.). **A Proteção da Pessoa Portadora de Deficiência: um instrumento de cidadania**. Bauru: Edite,2006.

Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais. 8. ed. Livraria do Advogado: Porto Alegre, 2010.

DE MORAIS FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**.11 ed. São Paulo: LTr, 2014.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão. **Direitos Humanos e Proteção Jurídica da pessoa portadora de deficiência**

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.). **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: IBAP, 1977.

FIGUEIREDO, Ivanilda. **Políticas Públicas e a Realização dos Direitos Sociais**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor,2006.

FRISCHEISEN, Luiza Cristina Fonseca. **Políticas públicas – A responsabilidade do administrador e o Ministério Público**. São Paulo: Ed. Max Limonad, 2000.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito Individual do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora Ltr, 1994.

GODINHO DELGADO, Mauricio. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. São Paulo: Editora Ltr, 2008.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público - reserva de cargos e empregos públicos- administração pública direta e indireta**. Goiânia: Editora UCG ,2006.

Lei de cotas para as pessoas com deficiência completa 24 anos. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-24-anos>> Acesso em: 14 out. 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 1984.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do Direito e Processo do Trabalho**. 4 ed. Ed Trabalhistas. Organização Internacional do trabalho. Convenção N.º 111 de 1958

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva. 1984.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 7 ed. São Paulo: Editora Método, 2012.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** e seu anexo (Declaração da Filadélfia). Montreal, 1946. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2015.

PALOMEQUE LOPEZ. Manuel Carlos. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2001

PEREIRA SIQUEIRA, Dirceu. ATIQUÉ, Henry. (Organizadores.). **Ensaio sobre os Direitos Fundamentais e Inclusão Social**. 1 ed. Birigui - São Paulo: Editora Boreal, 2010.

PEIXOTO GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. RODRIGUES MARTINS, Melchiades. VIDOTTI, Tarcio José. (Coord.). **Fundamentos do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

PINTO MARTINS, Sergio. **O Pluralismo do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

PIOVESAN, Flavia. Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto. In: FERRAZ, Carolina Valença; LEITE, George Salomão; LEITE, Glauber Salomão; LEITE, Glauco Salomão (Coord.). **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

PEREZ LUÑO, Antonio. **Los derechos fundamentales**. 8.ed. Madrid: Tecnos, 2004.

Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank ; tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo : SEDPcD, 2012.

REIMANN, Marcos Francisco. **Direito Humano e Direito social**. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/685>>. Acesso em 12 de nov. 2015.

ROMITA, Arion Sayão . **Trabalho do Deficiente**: In JTB 17-812, 1991.

SAMPAIO FERRAZ JR, Tercio. **Introdução ao Estudo do Direito**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2003

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Livraria do Advogado 2003.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A Organização Internacional do Trabalho - OIT**

Revista da Faculdade de Direito de Campos, Ano VII, Nº 9 - Dezembro de 2006

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social.** São Paulo: Editora Ltr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho.** 3.ed. São Paulo: Editora Ltr, 2000.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia: apontamentos e pareceres.** São Paulo: LTr, 1996.

TEIXEIRA DA COSTA, Orlando. **O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna.** São Paulo: Ltr, 1999.

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico.** 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2006

VALENÇA FERRAZ, Carolina. SALOMÃO LEITE, George. SALOMÃO LEITE, Glauber. SALOMÃO LEITE, Glauco.(Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012.

VALENÇA FERRAZ, Carolina. SALOMÃO LEITE, Glauber.(Coord.). **Direito à adversidade.** São Paulo: Editora Atlas,2015