

Artigos

Inclusão dos Grupos Vulneráveis no Mercado de Trabalho Como Efetivação dos Direitos Fundamentais



Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, especialista em Direito do Trabalho pela AMATRA IX e graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUCPR.

Resumo: O presente artigo versa sobre a inclusão social dos grupos vulneráveis na atividade empresarial como efetivação dos direitos fundamentais, da dignidade da pessoa humana e da cidadania. O objetivo principal foi avaliar se a implementação de políticas afirmativas no mercado de trabalho, possibilitando o acesso ao emprego aos grupos vulneráveis, promove a cidadania de indivíduos marginalizados e exaltam os direitos humanos e os direitos fundamentais. Busca-se analisar quais seriam os benefícios ao empregador e as consequências da observância das ações afirmativas, sob o ângulo da sustentabilidade e da inclusão social.

Palavras-chave: inclusão social - grupos vulneráveis - direitos fundamentais - dignidade da pessoa humana - cidadania.

Sumário: *Resumo. 1. Introdução. 2 Grupos vulneráveis. 3. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais. 4 Conclusão. 5 Referências.*

1 INTRODUÇÃO

A compreensão da importância da cidadania de uma sociedade é, a princípio, primordial, para que se possa perceber a relevância de políticas positivas a favor de grupos vulneráveis.

A implementação de políticas de discriminação positiva, visando à inclusão dos grupos vulneráveis na sociedade, consiste num mecanismo de inserção social.

A inclusão de grupos vulneráveis no mercado de trabalho empresarial, como efetivação dos direitos fundamentais, propicia melhores condições de vida para essas pessoas, tendo em vista, inclusive, nos tempos atuais, a adoção, pelo Estado, de um maior número de políticas específicas, visando à diminuição das dificuldades proporcionadas pelo mercado.

Nessa perspectiva, a mudança efetuada na sociedade para abranger os grupos ainda excluídos por falta de adaptações sociais e arquitetônicas, entre outras, chama-se inclusão, que é também consequência do reconhecimento de direitos sociais diferenciados a grupos em condições de vulnerabilidade,¹ atendendo aos direitos fundamentais.

2 GRUPOS VULNERÁVEIS

O desenvolvimento da cidadania, para Marcelo Neves², teve um novo impulso nos quadros do Estado Democrático e Social de Direito, que trouxe consigo a positivação de direitos sociais, a intervenção compensatória na estrutura de classes e na economia, a política social do Estado e a regulamentação jurídica das relações familiares e educacionais. O que à cidadania importa é o acesso generalizado aos procedimentos constitucionalmente estabelecidos e aos benefícios sistêmicos deles decorrentes nos diversos setores da sociedade. É um mecanismo político-jurídico de inclusão de toda a população.

Incluir, para Eugenia Augusta Gonzaga Fávero, “[...] significa, antes de tudo, deixar de excluir [...]”. A inclusão exige que o Poder Público e a sociedade em geral ofereçam as condições necessárias para todos³.

O Instituto Ethos considera que “[...] a inclusão faz parte do compromisso ético de promover a diversidade, respeitar a diferença e reduzir as desigualdades sociais”⁴.

Entendem-se, por grupos vulneráveis e/ou minoritários, aquelas pessoas que precisam de uma maior proteção da sociedade com vistas a lhes propiciar igualdade de condições com os demais integrantes da sociedade. Tais como, as pessoas com necessidades especiais, os idosos, os obesos, os afrodescendentes e a mulher, entre outros.

A violação aos direitos dos grupos minoritários, especialmente mulheres e grupos étnicos, demonstra a ausência da prática do artigo 141 da Constituição da OIT, de 1919, que cada país deve garantir um tratamento

1 BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Regina Lyra. 3. tir. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2004. p.78-9.

2 NEVES, Marcelo. **Entre Têmis e Leviatã: uma relação difícil - o Estado Democrático de Direito a partir e além de Luhmann e Habermas**. (Título original: *Zwischen Themis und Leviathan: eine schwierige Beziehung – eine rekonstruktion des demokratischen rechtsstaates in auseinandersetzung mit Luhmann und Habermas*). Tradução do autor. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. p.175-77.

3 FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia da igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2007. p.39-40.

4 GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. p.7.

igualitário a todos os trabalhadores que moram no país.

De se notar, que a Organização Internacional do Trabalho, por meio de suas diretrizes, demonstra preocupação com as relações de trabalho, cuja relação de poder começa quando, pelo emprego, o empregado, principalmente os das categorias acima mencionadas, torna-se sujeito vulnerável a violações não somente dos direitos humanos em geral, mas também no que diz respeito à própria contratação, pelos denominados processos de seleção.

Muitos empresários negam a oportunidade de trabalho às pessoas com necessidades especiais, aos afrodescendentes, aos homossexuais, aos obesos, aos idosos, à mulher (esta, se contratada, nega-lhe o salário equivalente ao do homem) e às minorias étnicas. A prática discriminatória se estende no decorrer do contrato ou no término da relação empregatícia. A investigação prévia, em qualquer critério adotado pela empresa deve se voltar, especificamente, à avaliação da aptidão do candidato para a tarefa a ser desempenhada, caso objetivo, além disso, configura-se em prática discriminatória.

As ações positivas no âmbito empresarial mostram-se relevantes e necessárias, à medida que consistem numa forma de discriminação positiva, objetivando a igualdade entre os desiguais, ou seja, a restituição de uma igualdade que foi rompida ou que jamais existiu, incluindo pessoas no mercado de trabalho que, sem esse tipo de estímulo, ficariam a margem da sociedade.

Dessarte, as normas de discriminação positiva para grupos vulneráveis se refletem internacionalmente e evidenciam a necessidade de sua implementação para que tais indivíduos tenham acesso às igualdades substanciais e à liberdade, assegurando-lhes o respeito a direitos humanos e fundamentais.

3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DIREITOS FUNDAMENTAIS

O princípio da dignidade, conforme Daniel Sarmiento,⁵ alimenta todos os direitos fundamentais que, em aspecto restrito ou amplo, podem ser considerados como suas exteriorizações.

Além disso, é fonte de novos direitos, ainda não incluídos na Constituição Federal, que podem ser requeridos em casos de que alguma

⁵ SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006. p.89.

prestação omissiva ou remissiva se mostre necessária para garantir a dignidade humana.

Maria Celina Bodin de Moraes,⁶ subdividiu o princípio da dignidade da pessoa humana em quatro proposições importantes: direito à igualdade, tutela da integridade psicofísica, direito à liberdade e princípio da solidariedade social.

Nessa perspectiva, abrange o direito à igualdade não somente a isonomia formal, mas também a isonomia material, tornando obrigatória a atuação do Estado em promover correções das desigualdades socioeconômicas. Precisa ser associada com o direito à diferença, que é de fundamental importância na sociedade de hoje.

O direito à integridade psicofísica não se refere somente a proibir tratamentos aviltantes como a tortura, mas a adoção de atitudes positivas, como requerer um salário mínimo que garanta ao trabalhador dignidade em sua existência. Esta iniciativa se projeta aos direitos humanos de quarta dimensão, consequentes de questões resultantes dos avanços tecnológicos na biomedicina.

O direito à liberdade, fruto do reconhecimento da autonomia moral da pessoa, precisa estar relacionado com deveres da solidariedade social. No que diz respeito ao princípio constitucional da solidariedade, orientam as ações que garantam uma existência digna sem excluídos.

Em outras palavras, a dignidade da pessoa humana em sua condição de princípio normativo chama para si todos os direitos fundamentais e de todas as dimensões. Caso isso não aconteça, a dignidade estará sendo negada.

Nas relações de trabalho, em que há desigualdade entre patrões e empregados, é importante a aplicação dos direitos fundamentais. Embora entre o empregador e o empregado seja pactuado um contrato de trabalho, como o empregador é o proprietário dos bens, o empregado aceita as cláusulas contratuais, que são limitadas pelos direitos constitucionais dos trabalhadores, como direito à locomoção, à saúde, à informação, à privacidade e à intimidade.

6 MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à pessoa humana**: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p.81-117.

Carlos Eduardo Oliveira Dias,⁷ lembra que nas relações de trabalho, os direitos de primeira dimensão “[...] são todos os direitos civis da pessoa humana sujeitos à afetação no ambiente de trabalho”. E cita o artigo 7.º, inciso XXII, da CF, que protege os direitos à integridade psicossomática e à vida do trabalhador (direitos de primeira dimensão).

O ambiente de trabalho, portanto, para que os direitos fundamentais se efetivem, precisa oferecer o reconhecimento dos talentos dos empregados, bem como assegurar que todos possam desenvolver o senso de cooperação. Em particular, no que se refere aos grupos minoritários, tais como as pessoas com necessidades especiais, os idosos, os obesos, os afrodescendentes e a mulher, sua inclusão profissional requer que a empresa respeite tanto a legislação que protege determinado grupo vulnerável, como a Constituição Federal que garante um tratamento igual, adequado às diferenças e necessidades, no caso de todos os grupos minoritários, e adaptação da estrutura física para receber/facilitar a locomoção das pessoas com necessidades especiais.

De acordo com Euclides Di Dario,⁸ “[...] a assimetria entre as partes está presente nas relações de trabalho e justifica a proteção aos direitos fundamentais. A proteção deverá ser maior para uma maior desigualdade entre as partes da relação privada”.

Sobre os direitos de segunda dimensão nas relações de trabalho, Carlos Eduardo Oliveira Dias⁹ enumera alguns dos itens da ampla lista que constitui os direitos sociais: direito à previdência social, irredutibilidade salarial, direito ao salário mínimo, principalmente a não discriminação no trabalho, também determinada pela Lei n.º 9.029/95. O objetivo desses direitos é compensar a disparidade socioeconômica dos proprietários dos meios de produção e dos que vendem a força de trabalho, os empregados.

No que se refere às pessoas com necessidades especiais, esses direitos exigem também a reabilitação. Não como se pensava antes, que as pessoas deviam ser reabilitadas para voltar ao trabalho, mas “[...] fazê-las voltar ao trabalho para reabilitá-las”.¹⁰

7 DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A dispensa discriminatória e os direitos fundamentais do trabalhador. In: SILVA, Alessandro da. et al. **Direitos humanos: essência do direito do trabalho**. p.161-85. São Paulo: LTR, 2007. p.169.

8 DARIO, Euclides Di. Direito fundamental deve permear relações de trabalho. Consultor Jurídico. **CONJUR**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-mar-05/direitos-fundamentais-permear-relacoes-trabalho>>. Acesso em: 08 maio 2013.

9 DIAS, C., 2007. p.169.

10 GUELLER, Marta Maria R. Penteadó. Direito das pessoas com deficiência. **Revista de Previdência Social**, São Paulo: LTR, v.33, n.345, p.645-47, ago. 2009. p.646.

(...) não é a pessoa com algumas dificuldades que tem limitações de qualquer aspecto, mas é a sociedade, “[...] **insuficientemente desenvolvida, que não consegue incluir aqueles que, minimamente, afastam-se de certos padrões**”.

Em outras palavras, não é a pessoa com algumas dificuldades que tem limitações de qualquer aspecto, mas é a sociedade, “[...] *insuficientemente desenvolvida, que não consegue incluir aqueles que, minimamente, afastam-se de certos padrões*”.¹¹

No caso dos afrodescendentes, eles estão em desvantagem social, principalmente quanto à discriminação racial no ambiente de trabalho e aos salários. Ao comentar dados estatísticos, realizados em 2003 pelo Instituto Ethos,¹² Décio João Gallego Gimens comenta que “*a desigualdade gritante entre brancos, negros e pardos pode ser auferida com dois dados principais: índice de analfabetismo (...) e índice de renda em salários mínimos*”.¹³

Em relação à mulher, no ambiente de trabalho doméstico não há, em geral, o reconhecimento dos trabalhos prestados por ela à família. E, no ambiente de trabalho pago, ainda existem disparidades entre os melhores salários para os homens e os menores para as mulheres. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)¹⁴ embora tenham sido registrados avanços na aproximação de renda entre homens e mulheres, eles ainda são tímidos.

Entre as formas de discriminação no ambiente do trabalho, além da remuneração inferior, observa-se, ainda, que as mulheres sofrem também subordinação de status, assédio sexual, marginalização nas esferas públicas, negação de seus direitos e a falta de proteção igualitária como cidadãs, o que fere seus direitos fundamentais e sociais.¹⁵

Os direitos de segunda dimensão se efetivam quando os trabalhadores encontram-se dentro da empresa, no período de execução do contrato.

No que diz respeito ao tempo da execução do contrato empresarial, Carlos Eduardo Oliveira Dias¹⁶ aponta a terceirização como um dos principais elementos discriminatórios, porque nesse caso o trabalhador

11 ARAUJO, Francisco Rossal de. et al. Direito do trabalho e inclusão. **Revista LTR**, São Paulo: LTR, v.73, n.3, p.277-81. mar. 2009. p.276.

12 GONÇALVES, Benjamin S. (Coord.). **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2003. (28 páginas).

13 GIMENES, Décio João Gallego. Princípio da igualdade e o sistema de cotas para negros no ensino superior. **Revista Jus Navigandi**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5158/principio-da-igualdade-e-o-sistema-de-cotas-para-negros-no-ensino-superior>>. Acesso em: 08 maio 2013.

14 OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. **Âmbito jurídico**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: 08 maio 2013.

15 NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade**. São Paulo: LTR, 2005. p.45.

16 DIAS, C., 2007. p.175.

não se insere no contexto institucional da empresa, recebendo, em geral, salários inferiores, laborando jornada superior e não recebendo os benefícios sociais concedidos à categoria dos trabalhadores do destinatário do seu trabalho.

Quanto à terceira dimensão nas relações de trabalho, Carlos Eduardo Oliveira Dias¹⁷ destaca o direito ao meio ambiente do trabalho (artigo 225 *caput*, c.c. art. 200, VIII, da CF).

De acordo com Norberto Bobbio,¹⁸ é o direito de viver em meio ambiente não poluído, sinônimo de um ambiente com qualidade de vida, no que diz respeito à saúde dos trabalhadores.

Como cita Ivette Senise Ferreira,¹⁹ envolve, por parte da empresa, ofertas de oportunidade de lazer, de especialização profissional, esclarecimentos dos riscos ambientais, “[...] técnicas de relaxamento e de eliminação do stress e da fadiga, com o acompanhamento por especialistas e, eventualmente, a oferta de psicólogos e psiquiatras para tratamentos apropriados [...]”, tendo em vista as necessidades de cada pessoa.

No que se refere às pessoas com necessidades especiais, afrodescendentes, e mulheres, Carlos Eduardo Oliveira Dias²⁰ salienta a importância de uma recomendação legal própria, como discriminação positiva.

No âmbito internacional, como refere José Paulo Zeetano Chahad,²¹ existe ações voltadas às pessoas com necessidades especiais que abrangem somente programas especiais para elas, que se dividem em duas subcategorias: treinamento orientado para reabilitação vocacional, medidas que favoreçam ao aumento da empregabilidade e, segundo, programas que auxiliam diretamente a pessoa com necessidades especiais.

Ao tratar dos direitos de quarta dimensão nas relações de trabalho,

17 DIAS, C., op. cit., p.169.

18 BOBBIO, NORBERTO. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p.4.

19 FERREIRA, Ivette Senise. Do meio ambiente do trabalho e sua relação com os direitos fundamentais da pessoa humana. p.135-51. **Revista Trabalhista: Direito e Processo**. Rio de Janeiro, v. 3, n. 10, abr./jun. 2004.

20 DIAS, C., 2007, op. cit., p.171.

21 CHAHAD, José Paulo Zeetano. A avaliação de políticas ativas no mercado de trabalho brasileiro: as lições da experiência internacional. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; PICCHETTI, Paulo (Orgs.). **Mercado de trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais**. p.361-400, São Paulo: LTR, 2003. p.367.

Carlos Eduardo Oliveira Dias²² os considera de difícil identificação. Cita o direito das gerações de hoje e as futuras “[...] a que os quadros públicos (cargos, empregos e funções) componham-se mediante concursos públicos de provas ou de provas e títulos, de modo isento e plural, preservando [...] a imparcialidade administrativa”.

Como parte dos impactos teóricos das políticas ativas no mercado de trabalho, José Paulo Zeetano Chahad apresenta a criação de emprego no setor público, que tem como um dos efeitos positivos a possibilidade de “[...] auxiliar no emprego de trabalhadores com alto grau de vulnerabilidade, obrigando-os a manter contato permanente com o mercado de trabalho”.²³

Os direitos fundamentais foram colocados pela Constituição brasileira de 1988 no ápice da valorização humana, acima da organização do Estado, e lhe foi atribuída à cláusula pétrea (art. 60, § 4.º, IV).

Determinou também, pelo artigo 5.º, §§ 1.º e 2.º, que se aplicassem imediatamente normas definidoras desses direitos, bem como o reconhecimento de outros que não estão ali expressos.

Com isso, no Brasil é acatada a oposição dos direitos fundamentais no que se refere aos particulares, a exemplo da política da afirmação para garantir a inserção das pessoas com necessidades especiais no mercado do trabalho privado, conforme Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, e o Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

4 CONCLUSÃO

A necessidade do reconhecimento de uma sociedade plural e democrática, segundo Álvaro Ricardo de Souza Cruz²⁴, diz respeito ao tratamento dispensado pelas empresas bem como, o procedimento que será utilizado para a divisão social de oportunidades aos grupos vulneráveis.

No que concerne à dignidade humana, Cristiane Derani, aponta como possibilidade/perspectiva a atividade econômica a serviço da dignidade humana, de modo específico em seu aspecto privado, em comunhão com o Estado. Desse modo, ela poderia se desenvolver de modo a dispensar

22 DIAS, C., 2007, p.169-70.

23 CHAHAD, 2003. p.37.

24 CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005. p.141.

melhorias ao ser humano como parte de uma sociedade, proporcionando-lhe os meios para que desenvolva suas capacidades, ou seja, “É pelo respeito à dignidade humana que deve mover-se toda ordem econômica. Esta afirmação traz reflexos na relação trabalhista [...]”²⁵

No aspecto dos direitos fundamentais, especialmente os de segunda dimensão nas relações de trabalho, há algo que pode ser feito para que os empresários passem a respeitar a legislação específica e que o Ministério Público do Trabalho proceda à fiscalização efetiva, na utilização de procedimento jurisdicional específico, denominado pela doutrina de tutela inibitória, com vistas a coibir futura prática de ilícito.

Incrementar a diversidade é promover a igualdade de oportunidades para que todos os grupos vulneráveis possam desenvolver seus potenciais. Os programas de reabilitação profissional que reduzem a dependência da pessoa com necessidades especiais e facilitam sua inserção no mercado de trabalho é indicada por Marta Maria R. Penteadou Gueller,²⁶ lembrando que a inclusão social garante os meios de subsistência à pessoa com necessidades especiais e permite sua maior participação na atividade econômica.

É importante destacar que as ações afirmativas, além de se constituírem num meio de combate às discriminações e desigualdades, possuem também a finalidade de constituir-se num meio de inclusão social dos grupos vulneráveis.

A utilização das ações afirmativas pelas empresas leva em consideração que, nos tempos atuais, nenhum país atento aos princípios da diversidade, pode evoluir, mantendo as desigualdades econômicas e sociais, decorrentes da exclusão dos grupos vulneráveis da sociedade.

Imprescindível, nessa perspectiva, a conduta pró-ativa do Estado e das empresas, na busca da reversão desse desequilíbrio, fazendo uso de políticas que consideram a existência das diferenças, combatendo-as, efetivamente, oportunizando a promoção da igualdade e da inclusão dos grupos vulneráveis a fim de transformar o próprio meio social.²⁷

Nessa perspectiva, atualmente, exige-se da atividade empresarial uma nova postura diante da sociedade, que deve se comprometer de forma efetiva na “[...] construção de uma sociedade mais justa, menos

25 DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p.241.

26 GUELLER, 2009. p.647.

27 SOARES, Evanna. Proteção constitucional do direito social ao trabalho das pessoas com deficiência e multiculturalismo. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, a.19, n.38, p.108-41, set. 2009. p.132-33.

desigual e excludente."²⁸

É imperativa a criação de uma realidade social inclusiva, que absorva as demandas e necessidades dos grupos vulneráveis, em especial, mas também, de todos os segmentos sociais.

Os programas criados pelas empresas de valorização da diversidade constituem-se num "[...] componente positivo de integração social, que destaca a riqueza de talentos e capacitações de cada pessoa. A diversidade evidencia os valores da partilha, da complementaridade e da solidariedade".²⁹

Nessa perspectiva, o sucesso e a responsabilidade dos negócios dependem, cada vez mais, além da produtividade e da competitividade, do compromisso da atividade empresarial com a promoção da equidade e da diversidade, que pressupõe a inserção social, em oportunidades iguais, dos grupos vulneráveis na sociedade.

5 REFERÊNCIAS

ARAUJO, Francisco Rossal de. et al. Direito do trabalho e inclusão. **Revista LTR**, São Paulo: LTR, v.73, n.3, p.277-281. mar. 2009.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Regina Lyra. 3. tir. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier, 2004.

_____. _____. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. A avaliação de políticas ativas no mercado de trabalho brasileiro: as lições da experiência internacional. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; PICCHETTI, Paulo (Orgs.). **Mercado de trabalho no Brasil**: padrões de comportamento e transformações institucionais. p.361-400, São Paulo: LTR, 2003.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e pessoas portadoras de deficiência. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

DARIO, Euclides Di. Direito fundamental deve permear relações de trabalho. Consultor Jurídico. **CONJUR**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-mar-05/direitos-fundamentais-permear-relacoes-trabalho>>. Acesso em: 08 maio 2013.

DERANI, Cristiane. **Direito ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. A dispensa discriminatória e os direitos fundamentais do trabalhador. In: SILVA, Alessandro da. et al. **Direitos humanos**: essência do

28 SALVADOR, Luiz. Trabalho decente: na economia solidária a busca da inclusão social pela dignidade humana. **Gênesis**: Revista de Direito do Trabalho, Curitiba: Gênesis, a.23, n.138, p.811-84, jun. 2004. p.856.

29 GIL, 2002. p.11.

direito do trabalho. p.161-85. São Paulo: LTR, 2007.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia da igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: WVA, 2007.

FERREIRA, Ivette Senise. Do meio ambiente do trabalho e sua relação com os direitos fundamentais da pessoa humana. p.135-51. **Revista Trabalhista: Direito e Processo.** Rio de Janeiro, v. 3, n. 10, abr./jun. 2004.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIMENES, Décio João Gallego. Princípio da igualdade e o sistema de cotas para negros no ensino superior. **Revista Jus Navigandi.** Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5158/principio-da-igualdade-e-o-sistema-de-cotas-para-negros-no-ensino-superior>>. Acesso em: 08 maio 2013.

GONÇALVES, Benjamin S. (Coord.). **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** São Paulo: Instituto Ethos, 2003. (28 páginas).

GUELLER, Marta Maria R. Penteado. Direito das pessoas com deficiência. **Revista de Previdência Social,** São Paulo: LTR, v.33, n.345, p.645-47, ago. 2009.

MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NEVES, Marcelo. **Entre Têmis e Leviatã: uma relação difícil - o Estado Democrático de Direito a partir e além de Luhmann e Habermas.** (Título original: Zwischen Themis und Leviathan: eine schwierige Beziehung – eine rekonstruktion des demokratischen rechtsstaates in auseinandersetzung mit Luhmann und Habermas). Tradução do autor. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção à promoção da igualdade.** São Paulo: LTR, 2005.

OST, Stelamaris. Mulher e mercado de trabalho. **Âmbito jurídico.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6088>. Acesso em: 08 maio 2013.

SALVADOR, Luiz. Trabalho decente: na economia solidária a busca da inclusão social pela dignidade humana. **Gênesis: Revista de Direito do Trabalho,** Curitiba: Gênesis, a.23, n.138, p.811-884, jun. 2004.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2006.

SOARES, Evanna. Proteção constitucional do direito social ao trabalho das pessoas com deficiência e multiculturalismo. **Revista do Ministério Público do Trabalho,** Brasília, a.19, n.38, p.108-41, set. 2009.