V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

DANIELA MENENGOTI RIBEIRO

PABLO AUGUSTO GUERRA ARAGONE

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27
Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Daniela Menengoti Ribeiro, Pablo Augusto Guerra Aragone – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-259-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações de trabalho. 4. Relações sociais. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).
CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O V Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) realizado em Montevidéu em conjunto com a Faculdade de Direito da Universidade da República do Uruguai, entre os dias 08 e 10 de setembro de 2016, teve como tema central o “Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina" e além de manter a seriedade e qualidade da produtividade característica dos eventos anteriores, também oportunizou uma excelente integração com pesquisadores da América Latina.

Os professores Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone, da Universidad de la República Uruguay e Drª. Daniela Menengoti Ribeiro, da Unicesumar, foram honrados com a coordenação das atividades do Grupo de Trabalho intitulado “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais” e com a coordenação desta obra.

Os trabalhos deste Grupo de Trabalho se deram na tarde do dia 09 de setembro de 2016, ocasião em que os autores expuseram suas pesquisas e debateram temas que estão no centro das especulações de um conjunto significativo dos estudiosos do direito.

Com o objetivo de dinamizar as apresentações, os artigos foram organizados, aproximando-se as temáticas, ficando assim dispostos:

1. A VISUALIZAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO: O DIREITO AO USO DO NOME SOCIAL COMO EXERCÍCIO DA CIDADANIA

2. A IGUALDADE, A CIDADANIA E O TRABALHO DAS MULHERES DE CARREIRA JURÍDICA EM MATO GROSSO DO SUL

3. A EFICÁCIA DO DIREITO AO TRABALHO DO JOVEM NO BRASIL

4. DIREITO AO TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL: OS HOLOFOTES NO PEQUENO ARTISTA

5. A TUTELA DOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS: O DILEMA ENTRE A GLOBALIZAÇÃO E A MUNDIALIZAÇÃO

6. ESCRAVIDÃO E CIDADANIA NA AMÉRICA PORTUGUESA: INFLUÊNCIAS NA FORMAÇÃO DE UMA REPRESENTAÇÃO LABORAL COLETIVA.

7. DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS: DA EXISTÊNCIA À TUTELA JURISDICIONAL NO CONTEXTO DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

8. DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: A EFICÁCIA HORIZONTAL NA RELAÇÃO VERTICAL E O NECESSÁRIO APRIMORAMENTO DA TEORIA NO DIREITO DO TRABALHO

9. O DIÁLOGO DAS FONTES COMO INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DA VALORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO ÂMBITO DA EXECUÇÃO FISCAL TRABALHISTA

10. O DIREITO AO TRABALHO DIGNO E A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES NA AMÉRICA LATINA

11. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL E NO URUGUAI

12. O LAZER DO TRABALHADOR E O PRINCIPIO DA DIGNIDADE HUMANA.

13. TELETRABALHO TRANSNACIONAL: COLISÃO DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

14. TRABALHO DEGRADANTE ENVOLVENDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A PRÁTICA DA “NEOESCRAVIDÃO” URBANA.

Desse modo, os organizadores dessa obra agradecem os autores Ailene De Oliveira Figueiredo, Ana Flávia Costa Eccard, Ariolino Neres Sousa Junior, Augusto Eduardo Miranda Pinto, Cleber Lúcio de Almeida, Daniela Menengoti Ribeiro, Fabiano Carvalho, Fernando Batistuzo Gurgel Martins, Guilherme Prestes De Sordi, João Carlos Medrado Sampaio, Joao Irineu De Resende Miranda, Juliane Caravieri Martins Gamba, Leonardo

Gama Alvitos, Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos, Manoela Bitencourt, Nelma Karla Waideman Fukuoka, Rodrigo Simionato, Sirio Ezaaquiel Isi dos Santos, Tatiana Nunes Coscarelli, Thiago Moreira Da Silva, Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, Zeima da Costa Satim Mori.

Além de revelar-se uma rica experiência acadêmica, com debates produtivos e bem-sucedidas trocas de conhecimentos, o Grupo de Trabalho "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais" também proporcionou um entoado passeio pelos sotaques brasileiros e uruguaio, experiência que já se tornou característica do CONPEDI pela participação abrangente de pesquisadores de diversas regiões em seus eventos.

Por fim, reiteramos nosso imenso prazer em participar da apresentação desta obra e do CONPEDI e desejamos a todos uma excelente leitura.

Prof. Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone - UDELAR – Uruguai

Profa. Dra. Daniela Menengoti Ribeiro - UNICESUMAR – Brasil

TRABALHO DEGRADANTE ENVOLVENDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A PRÁTICA DA "NEOESCRAVIDÃO" URBANA.

DEGRADING WORK INVOLVING PEOPLE WITH DISABILITIES: THE PRACTICE OF URBAN "NEO-SLAVERY".

Ariolino Neres Sousa Junior [1]

Resumo

A proposta em estudo se caracteriza como sendo uma das mais polêmicas do cotidiano das relações laborais, que é a análise da "neoescravidão" urbana envolvendo pessoas com deficiência que realizam suas atividades laborais perante o setor terciário da economia brasileira. Mesmo após a aprovação do Estatuto das Pessoas com Deficiência (Lei 13.146 /15), persiste a prática da "neoescravidão" urbana, cuja caracterização é oriunda do comportamento exercido pelo setor empresarial, em seus meios de produção, comércio e serviços, que têm contribuído para o advento de elementos caracterizadores de trabalho degradante, prejudicando, assim, o cotidiano laboral e a dignidade da pessoa com deficiência.

Palavras-chave: "neoescravidão" urbana, Pessoas com deficiência, Dignidade da pessoa humana, Trabalho degradante

Abstract/Resumen/Résumé

The proposal under study is characterized as one of the most controversial, experienced in daily life of labor relations that is the analysis of urban neo-slavery involving disabled people in tertiary sector of the Brazilian economy. Even after the approval of statute of disabled people (Law 13.146/15), continues the practice of urban "neo-slavery", whose characterization it is derived from the behavior exercised by the business sector, in their means of production, trade and services, that have contributed to the advent of characteristic elements the degrading work, harming, so, the daily labor and dignity of disabled people.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Urban "neo-slavery", Disabled people, Human person dignity, Degrading work

[1] Advogado e escritor. Mestre em direito das relações sociais e interesses difusos pela Universidade da Amazônia/Unama.

1- Introdução

A presente pesquisa é reflexo de uma preocupação acadêmica e pessoal que começara a se desenvolver a partir do término da graduação em Direito, chegando até o momento atual. Logo, associar o estudo das pessoas com deficiência em relação ao mundo do trabalho se constitui como a principal trajetória científica que vem sendo percorrida ao longo do tempo.

Entretanto, é importante justificar que grupos socialmente mais vulneráveis, como as mulheres, as populações afro descendentes e as demais populações socialmente excluídas, com destaque para as pessoas com deficiência, sempre foram vítimas, ao longo da história da humanidade, das atitudes discriminatórias praticadas pelos detentores do poder, isto é, o Estado, empregadores, grupos religiosos conservadores e extremistas, entre outros. Especificamente retratando as pessoas com deficiência, a atribuição de adjetivos pejorativos que consideravam como "serem inferiores", "inúteis", "inválidos", etc., sinalizava a prática da discriminação promovida pelos grupos dominantes do poder, cujo resultado foi promover o afastamento delas do convívio social, reduzindo-as, assim, a condições subumanas de vida.

Somando-se a esse fator, muito embora, atualmente, haja uma legislação nacional e internacional direcionada à defesa dos direitos em prol das pessoas com deficiência, porém, no Brasil, a discriminação praticada por alguns empregadores ainda continua sendo uma triste realidade presenciada. Isto é verificado principalmente no interior de alguns ambientes laborais de empresas públicas e privadas dos setores da economia brasileira, com destaque ao setor terciário em suas atividades de construção civil, comércio lojista, artesanato, serviço doméstico, entre outras. Este setor é referenciado, pois segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em seu órgão Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), é o que tem absorvido o maior contingente de mão-de-obra de pessoas com ou sem deficiência nos últimos anos, comparado aos outros demais setores da economia.

Dessa forma, a presente pesquisa tem por objetivo central analisar o fenômeno da "neoescravidão" urbana envolvendo pessoas como deficiência no setor terciário da economia brasileira. Neste sentido, órgãos competentes como Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e justiça do trabalho, têm constantemente verificado, perante aquele setor, a presença de elementos específicos que caracterizam o advento de trabalho em condições degradantes para as pessoas com deficiência, ocasionando, assim, a neoescravidão urbana.

Como exemplo de tais elementos está o não fornecimento de equipamentos de segurança e proteção individual (EPI´s) para aquelas atividades laborais de riscos à saúde; o descumprimento legal da promoção à acessibilidade/locomoção; a baixa remuneração salarial

paga aos trabalhadores em condições especiais para um ramo de atividade laboral exercida; o exercício de atividades laborais totalmente incompatíveis com o tipo específico de deficiência apresentada por aquele trabalhador; a violência psicológica advinda do assédio moral ou de atitudes discriminatórias praticado por alguns empregadores, entre outras práticas.

Além disso, deve-se enfatizar que, após o advento da Lei nº. 10.803, de 2003, as condições degradantes do trabalho se constituíram como uma das espécies caracterizadoras da condição do trabalho análoga à escravidão ou trabalho escravo, trazendo, dentre as consequências, o desrespeito à dignidade da pessoa humana. Todavia, é necessário esclarecer que o trabalho escravo não se resume tão somente ao meio rural, mesmo que ainda continue registrando a maior incidência de casos ocorridos. Atualmente, o meio urbano também está passível de sofrer as influências do trabalho escravo, isto é, o chamado "trabalho escravo urbano contemporâneo" ou simplesmente "neoescravidão" urbana.

Por conta disso e considerando o rápido crescimento do setor terciário da economia brasileira que vem se processando nos últimos anos, opta-se pelo uso da terminologia "neoescravidão urbana" por se referir à forma de trabalho escravo contemporâneo praticado no ambiente laboral dos grandes centros urbanos, cuja característica principal é a presença de um contrato de trabalho válido. Entretanto, mesmo estando as pessoas com deficiência com seu suporte contratual válido, muitas delas continuam sendo submetidas a uma(s) situação(s) de trabalho degradante imposta pela classe empresarial.

Informa-se também que a Lei nº. 10.803, de 2003 modificou a regra do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, elevando para 4 (quatro) os meios de execução ensejadores do trabalho análogo à escravidão urbana ou "neoescravidão" urbana, isto é, *sujeição alheia a trabalhos forçados*; *sujeição alheia à jornada exaustiva*; *sujeição alheia a condições degradantes de trabalho* e *restrição, por qualquer meio, da locomoção alheia em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto*.

Assim, o interesse pelo tema surgiu com o compromisso de discutir e analisar, dentre os novos meios de execução, as *condições degradantes do trabalho*, envolvendo a pessoa com deficiência no meio urbano, trazendo como consequência o advento da "neoescravidão" urbana. Neste sentido, a presente pesquisa suscita como problemas saber por que atualmente a "neoescravidão" urbana, oriunda do trabalho degradante, continua vitimando pessoas com deficiência perante o setor terciário da economia brasileira, mesmo após a aprovação do recente Estatuto das Pessoas com Deficiência (Lei 13.146/15)? Por que elementos caracterizadores do trabalho degradante ainda fazem parte do cotidiano laboral de algumas empresas do setor terciário da economia brasileira?

Por outro lado, torna-se imperioso esclarecer que o tipo de pesquisa utilizado foi a *bibliográfica* por intermédio da investigação doutrinária relativa ao tema, a partir do uso de livros, artigos científicos e legislações específicas. Com isso, tem-se a finalidade de compreender e analisar, por intermédio de uma abordagem *qualitativa*, os motivos que têm levado para ocorrência dos elementos caracterizadores do trabalho degradante envolvendo as pessoas com deficiência no setor terciário da economia brasileira, resultando na neoescravidão urbana. Para auxiliar esse estudo, o método utilizado é o *comparativo*, cuja função é discutir e comparar importantes posicionamentos doutrinários relativos à temática central proposta.

2- Neoescravidão urbana: conceito e características.

Cotidianamente, tem-se presenciado situações que, vez ou outra, são noticiadas pelos veículos de comunicação relatando a ocorrência do "trabalho escravo". Segundo José Cláudio Brito Filho (2010, p. 61), "de todas as formas de superexploração do trabalho, com certeza o trabalho em condição análoga à de escravo, ou, como é mais conhecido, o trabalho escravo, é a mais grave", além do que, para Arion Romita (2005, p. 253), "o trabalho escravo é a violação mais grave da dignidade da pessoa humana".

Com a ocorrência do trabalho escravo, há o desrespeito de algumas normas da CLT no que tange "as condições inadequadas de alojamento e alimentação, ainda mais quando se consideram os padrões, sempre bastante elevados e completamente irrealistas requeridos pelas normas trabalhistas" (REZENDE, 2009, p. 25).

Por outro lado, ressalta-se que, inicialmente, o Brasil ratificou as Convenções nº. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)[1] acerca da proibição e combate ao trabalho escravo **.** Porém, a análise do conceito de "trabalho escravo", perante o ordenamento jurídico nacional, foi ampliada após o advento da Lei nº. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, na regra de seu artigo 149 do Código Penal que passou a considerar o trabalho escravo como gênero, aceitando 4 (quatro) novas espécies de sua execução: sujeição alheia a trabalhos

[1] Referem-se às Convenções que foram criadas com o propósito de combater todas as formas de trabalho escravo ou forçado, obrigando todos os países signatários a adotarem medidas legais de erradicação do trabalho escravo. A OIT preferiu utilizar a nomenclatura "trabalho forçado ou obrigatório", conceituando-o na regra do artigo 2º da Convenção nº. 29 como "(...) todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente". Quanto a Convenção nº. 105, esta veio ampliar o conceito de "trabalho obrigatório ou forçado", obrigando os países que a ratificaram a buscar meios suficientes para eliminação de toda forma de trabalho forçado oriundo de sanção, castigo, medida de coerção ou educação, falta disciplinar, entre outras, de acordo com que estipula a regra do seu artigo 1º. Disponível em: <http://www.oit.org.br/prgatv/in_focus/trab_esc.php>. Acesso em: 03 mai. 2016.

forçados; sujeição alheia à jornada exaustiva; sujeição alheia a condições degradantes de trabalho, e restrição, por qualquer meio, da locomoção alheia em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Antes do advento da legislação penal, a compreensão acerca do trabalho escravo era genérica, pois a redação original do artigo 149 informava que o delito em tela se consumava, "a partir do momento em que a vítima obtinha a restrição de sua liberdade, reduzindo-a, tão somente, a condição jurídica de coisa" [2]. Com o surgimento da nova lei, o conceito de "trabalho escravo" foi ampliado, sendo que a análise da "liberdade" ficou restrita a um dos elementos que é o "trabalho forçado", ao passo que a "dignidade da pessoa humana" passou a assumir o fundamento maior para a proibição de todas as formas de redução do homem à condição análoga à de escravo. Por esse motivo, o trabalho escravo pode ser considerado como "o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos da dignidade do trabalhador" (BRITO FILHO, 2006, p. 164).

Além disso, é notório que o trabalho escravo ainda continua vitimando muitos trabalhadores brasileiros, cuja maior incidência é presenciada no meio rural em virtude de heranças históricas deixadas por um passado colonial que insiste em perpetuar aquele cenário social. Contudo, é importante afirmar que o ambiente urbano brasileiro também tem sido palco do crescimento do trabalho escravo, principalmente em seu setor terciário de economia, pois este último, nos últimos anos, é o que tem obtido o maior crescimento econômico, absorvendo um maior contingente de mão-de-obra. Ratificando o crescimento do trabalho escravo no ambiente urbano, Wilson Ramos Filho chama atenção para o fato de que:

> Do ponto de vista analítico, além do trabalho escravo rural contemporâneo, mais olhida emente explorado e, por tal razão, noticiado, diferenciem-se duas outras espécies de "trabalho escravo urbano contemporâneo", a primeira, o trabalho prestado nas cidades em condições análogas à de escravo sem suporte contratual válido, e, a segunda, o trabalho oferecido nas cidades com suporte contratual prestado em situações análogas à de escravos, cuja descrição e tipificação encontram-se no Código Penal, em seu artigo 149, alterado pela Lei n.º 10.803/2003. A essa segunda espécie, prestado nas cidades, com suporte contratual válido, por trabalhadores em situação análoga à de escravos, propõe-se a denominação "neoescravidão urbana" ou a denominação de "trabalho urbano prestado em condições de neoescravidão. (RAMOS FILHO, 2008, p. 03).

[2] É dentro desse contexto que "o trabalho escravo surge como a negação absoluta do valor da dignidade humana, da autonomia e da liberdade, ao converter pessoas em coisas e objetos" (PIOVESAN, 2006, p. 164).

Considerando o comentário retro, o trabalho escravo urbano contemporâneo sem a presença do suporte contratual válido assemelha-se com o trabalho escravo rural realizado no período do Brasil – colonial, em que havia o trabalho exercido pela mão-de-obra escrava negra, laborando em condições aviltantes, cujas vítimas tinham sua liberdade totalmente tolhida pelos senhores escravocratas. Atualmente, o trabalho escravo urbano contemporâneo sem a presença do suporte contratual válido reconhece na figura dos trabalhadores imigrantes clandestinos um de seus exemplos de ocorrência, além de outras situações como o tráfico de pessoas para fins sexuais ou dos "soldados do tráfico de drogas", ou, ainda, pessoas empregadas em casas de jogos, e outros tantos.

Com relação ao trabalho escravo urbano contemporâneo com a presença do suporte contratual válido, mais conhecido como "neoescravidão urbana", tem-se a presença de trabalhadores que, mesmo estando com seu registro devidamente realizado em seu contrato de trabalho, porém são reduzidos à condição de trabalho escravo urbano, uma vez que seus direitos fundamentais sociais, dentre os quais está o direito do trabalho, vêm sendo descumpridos pela grande maioria da classe empresarial.

No caso específico das pessoas com deficiência, tal situação também é vivenciada em decorrência do descumprimento da legislação constitucional e infraconstitucional de proteção aos seus direitos, dentre os quais está o direito à acessibilidade; direito ao trabalho; direito à proteção à discriminação/preconceito, entre outros. Destarte, "o trabalho escravo se manifesta quando direitos fundamentais são violados, como o direito a condições justas de um trabalho que seja livremente escolhido e aceito, o direito à educação e o direito a uma vida digna" (PIOVESAN, 2006, p. 164).

Conforme ressaltado anteriormente, a Lei nº. 10.803/2003, ao modificar a regra do artigo 149, possibilitou que o trabalho escravo passasse a ser analisado sob novas espécies caracterizadoras, dentre as quais estão as "condições degradantes de trabalho". Mesmo com o advento da nova legislação, porém continua não havendo um conceito fechado e pré-definido acerca da definição de "trabalho degradante", pelo contrário, caracteriza-se por ser um conceito de categoria axiológica aberta, cuja análise de apreciação subjetiva do intérprete e do aplicador da norma constitui-se como uma tarefa a ser cumprida. Entretanto, é possível identificar elementos que possam caracterizar a ocorrência de condições degradantes de trabalho, sendo que para Márcio Túlio Viana (2007, p. 927):

> O trabalho degradante envolve cinco categorias distintas. A primeira diz respeito ao próprio trabalho escravo *stricto sensu*, que pressupõe a ausência de liberdade do trabalhador. A segunda concerne à jornada exaustiva, seja

> ela extensa ou intensa, bem como ao abuso do poder diretivo do empregador, capaz de gerar assédio moral e situações análogas. A terceira categoria relaciona-se com o salário, que deve corresponder pelo menos ao mínimo, e não sofrer descontos não previstos em lei. A quarta diz respeito à saúde do trabalhador que é alojado pelo empregador, dentro ou fora da fazenda, constituindo condições degradantes a água insalubre, a barraca de plástico, a ausência de colchões ou lençóis e a comida estragada ou insuficiente. A quinta e última categoria refere-se à ausência de condições mínimas de sobrevivência do trabalhador, em função da conduta do empregador, que não lhe oferece condições de sair dessa vil situação.

Na mesma linha de raciocínio, José Cláudio Brito Filho (2006, p. 133) acrescenta:

> Assim, se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes.

Comparando ambos posicionamentos, pode-se perceber que o trabalho degradante é oriundo do desrespeito aos direitos fundamentais sociais do trabalhador, ferindo, com isso, a dignidade da pessoa humana, a exemplo do ocorre com as pessoas com deficiência, cujos fatores biológico ou adquirido, que definem tal condição de deficiência, continuam sendo infringidos pela maior parte da classe empresarial em virtude da realização de certos elementos caracterizadores do trabalho degradante, citados anteriormente pelos doutrinadores. Nesse sentido, é importante ressaltar que: "(...) um homem não pode ser considerado moralmente inferior com base em alguma característica física, racial ou em um outro tipo de característica que ele não pode evitar ter (...)" (DWORKIN, 2007, p. 386).

Além disso, apesar das "condições degradantes do trabalho" ou "trabalho em condições degradantes" ou "trabalho degradante", todas como mesmo significado, entretanto, há diferenciação entre o termo "condições degradante de trabalho/trabalho em condições degradante" com "trabalho degradante".

Segundo Phillippe Gomes Jardim (apud RAMOS FILHO, 2008, p. 15), o "trabalho em condições degradantes/condições degradante de trabalho se definiria pela relação entre o trabalhador e os meios de prestação do trabalho, ao passo que o trabalho degradante pelo tipo de atividade realizada". Enfim, nas condições degradantes de trabalho, o termo "degradante" destacaria as condições; no trabalho degradante, o termo "trabalho" sobressairia.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho reconheceria a legalidade do trabalho degradante, enquanto que as condições degradantes de trabalho são absolutamente incompatíveis não apenas com a proteção nacional, mas também com os ditames expressos no Direito Internacional do Trabalho e, ainda, com a legislação penal brasileira.

Contrapondo-se ao conceito de "trabalho degradante", tem-se o chamado "trabalho decente" que é praticado quando o Estado assume a obrigação de oferecer:

> Um conjunto mínimo de direitos em prol do trabalhador que corresponda à existência de trabalho; a liberdade de trabalho; a igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e a preservação de sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; a liberdade sindical; e a proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2006, p. 128).

Considerando o comentário retro, no caso específico das pessoas com deficiência, o trabalho decente ocorre à medida que seus direitos mínimos são respeitados tanto pelo poder público quanto pela iniciativa privada, ou seja, quando há proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de sua admissão (artigo 7º, XXXI, CF/88), garantia de jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado ao tipo específico de deficiência daquela pessoa[3], entre outros direitos.

3- A legislação de defesa dos Direitos Humanos para as pessoas com deficiência: breves considerações.

É importante ressaltar que o trabalho escravo envolvendo as pessoas com deficiência sempre suscitou discussão e crítica perante os defensores dos Direitos Humanos daquele público alvo. Por conta disso, houve a preocupação de fomentar políticas públicas direcionadas à criação de leis de amparo aos direitos fundamentais sociais das pessoas com deficiência, quer seja no Brasil e no mundo, como forma de combater e eliminar as péssimas condições de trabalho ou trabalho degradante vivenciada por aquelas pessoas, tanto no ambiente urbano quanto no rural.

---

[3] É dever do poder público promover a inserção do trabalhador com deficiência ao mercado de trabalho, e, quando lá estiver, que sejam garantidos seus direitos trabalhistas, conforme é apresentado pelo Decreto nº. 3.298/99, cuja redação do art. 2º informa que: "cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência, o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, **ao trabalho** (grifo nosso), ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico". O artigo 35, § 2º, do mesmo decreto, informa: "consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como **jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado à suas especificidades, entre outros** (grifo nosso)".

Destarte, com o passar do tempo, a legislação internacional e nacional se aperfeiçoava, trazendo consigo direitos até então inexistentes em benefício das pessoas com deficiência, tais como direito ao trabalho, direito à promoção da acessibilidade/locomoção; direito à reabilitação profissional; entre outros.

Especificamente retratando a legislação internacional, Maria Aparecida Alkimin (2007, p. 157) explica que "organismos internacionais, sob a liderança da Organização das Nações Unidas (ONU), tiveram a preocupação de instituir normas de proteção aos direitos das pessoas com deficiência, dentre as quais estão as Convenções, Declarações, Resoluções, entre outras".

Por outro lado, a legislação internacional servira de base ideológica para a promulgação da atual Constituição brasileira e demais leis infraconstitucionais que passaram a assumir o compromisso de garantir e defender o direito das pessoas com deficiência contra qualquer atitude discriminatória da classe empresarial que conduzisse a realização de um trabalho degradante. Por conta disso e considerando as constantes mudanças ocorridas no cenário internacional em defesa dos direitos humanos dos grupos menos favorecidos da sociedade capitalista, a exemplo das pessoas com deficiência, estas obtiveram a consolidação dos seus direitos fundamentais sociais com o advento da Carta Magna de 1988, tendo em vista que:

> Deixou de lado um modelo assistencialista, antes vigente, para dar lugar a uma integração social da pessoa portadora de deficiência, facilitando-lhe o acesso aos meios de transporte, aos edifícios, às escolas e ao mercado de trabalho. (LOPES, 2005, p. 53).

Em virtude do abandono do modelo, ampliaram-se os direitos fundamentais sociais em prol das pessoas com deficiência. Dentre esses direitos, cita-se, como exemplo, o *Direito à acessibilidade* às cidades, às edificações e aos transportes coletivos, presente na regra dos artigos art. 227, § 2º [4] e art. 244 [5] da CF/88; o *Direito à habilitação e reabilitação*

[4] Art. 227- É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão: § 2º- A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

[5] Art. 244- A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, § 2º.

profissional, presente na regra do artigo 203, IV [6], CF/88; o *Direito ao trabalho*, cujo artigo 7º, XXXI, CF/88, estipula "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência"; o *Direito à saúde*, presente na regra do art. 196 [7], CF/88, além do *Direito* a *educação* [8] *e assistência social* [9] como outros direitos garantidos às pessoas com deficiência.

Quanto à legislação infraconstitucional, os Decretos leis nº. 3.298/99 [10] e 5.296/04 [11] também foram criados, além de algumas leis federais, tais como a Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989 [12]; a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 [13]; a Lei nº. 8.069/90, referente ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), cujo artigo 66 [14], obriga que a sociedade brasileira atente para a proteção do trabalho do adolescente com deficiência, a fim de possibilitar sua integração adequada na sociedade, afastando-o da marginalidade e da exclusão social.

A Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000 [15]; a Lei 10.048, de 8 de novembro de 2000 [16] e a Lei nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008, referente ao estágio dos estudantes, que

---

[6] Art. 203- A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: IV- a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

[7] Art. 196- A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

[8] Art. 208- O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

[9] Art. 203- A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: IV- a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.

[10] Veio regulamentar 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

[11] Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

[12] Veio dispor sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

[13] Veio ressaltar os Planos de Benefícios da Previdência Social, beneficiando também as pessoas com deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

[14] Art. 66- Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

[15] Foi criada com o propósito de estabelecer normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

[16] Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm>. Acesso em: 09 mai. 2016.

também veio contemplar os estudantes com deficiência. Dentre os direitos garantidos a esse público alvo, tem-se a regra do artigo 11 [17] que estabelece a duração do estágio de no máximo dois anos, salvo se o estagiário apresentar alguma deficiência, pois nessa situação, o prazo poderá ultrapassar o limite máximo. Recentemente, passou a vigorar a nova "Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência" (Lei nº 13.146/2015), conhecida como "Estatuto das Pessoas com deficiência", sendo que na regra de seu art. 1º está "*destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania"*.

Todavia, deve-se considerar que, mesmo com a promulgação da Constituição de 1988 e do surgimento de algumas leis infraconstitucionais mencionadas, atualmente, há pessoas com deficiência no setor terciário urbano brasileiro que continuam tendo seus direitos fundamentais sociais infringidos, ocasionando, com isso, a incidência do trabalho degradante. Isto é verificado, por exemplo, na prática da violência psicológica através do assédio moral ou da discriminação ao tipo específico de deficiência daquela pessoa no interior dos ambientes laborais; quando há o descumprimento legal no que tange à reserva de vagas para pessoas com deficiência dentro daquele percentual estipulado pela lei de cotas da previdência; quando não há o fornecimento de Equipamentos de Segurança e Proteção Individual (EPI´s) para aquelas atividades laborais de riscos à saúde; quando há a restrição à acessibilidade/locomoção da pessoa com deficiência a seu ambiente laboral [18] e quando há carência de investimentos para aquisição das chamadas "tecnologias assistivas" [19].

Dessa forma, considera-se que a presença de condições degradantes do trabalho verificado no setor terciário da economia brasileira, setor este que, atualmente, tem absorvido

---

17 Art. 11- A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 12 mai. 2016.

18 Exemplo de descumprimento da norma legal da acessibilidade, pelo setor empresarial lojista, foi constatado em alguns estabelecimentos comerciais da capital Cuiabá-MS, cujos alguns lojistas foram intimados pelo Ministério Público Estadual, a fim de que tais empregadores adéquem e encontrem mecanismos que garantam a segurança e a acessibilidade, em especial aos seus empregados com deficiência física e demais pessoas com deficiência, nos ambientes comerciais, a exemplo dos corredores das lojas que normalmente são ocupados por mostruários dificultando a locomoção (CAMPOS, 2015, p. 01).

19 No Brasil, o Comitê de Ajudas Técnicas - CAT, instituído pela PORTARIA N° 142, DE 16 DE NOVEMBRO DE 2006 estipulou que "*Tecnologia Assistiva*" é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. Os recursos podem variar de uma simples bengala a um complexo sistema computadorizado. Estão incluídos brinquedos e roupas adaptadas, computadores, softwares e hardwares especiais, que contemplam questões de acessibilidade, ao passo que os serviços são aqueles prestados profissionalmente à pessoa com deficiência visando selecionar, obter ou usar um instrumento de tecnologia assistiva. Como exemplo, têm-se as avaliações, experimentação e treinamento de novos equipamentos (SARTORETTO, 2013, p. 01).

o maior contingente de mão-de-obra de pessoas com deficiência, está associada à ocorrência de alguns daqueles fatores apontados no parágrafo anterior, além de outros como: a *ausência do poder público* em promover maior fiscalização e intervenção no combate ao trabalho escravo urbano, ocasionando, na maioria das vezes, a impunidade dos infratores; *a falta de aparelhamento* no que se refere à carência de investimentos em equipamentos de segurança, qualificação profissional, etc., perante os órgãos de fiscalização/repressão como as DRTs, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, entre outros.

Neste sentido, é uma realidade verificar a "a ausência de parceria entre o poder público com a iniciativa privada" (MELO **,** 2004, p. 133) para realização de ações afirmativas de inclusão social direcionadas à modernização da infraestrutura dos ambientes laborais, na aquisição de equipamentos adaptados aos tipos específicos de deficiência e na realização de cursos de capacitação profissional. Em pesquisa realizada no período de janeiro a julho de 2010, no ambiente laboral de duas empresas privadas do setor empresarial lojista do município de Belém/PA, constatou-se que pessoas com deficiência com baixo nível de escolaridade, ou seja, com nível fundamental completo e médio incompleto, constituíram-se como a maioria, além de receberem baixa remuneração de até um salário mínimo e desenvolverem atividades inferiores comparado as demais pessoas sem deficiência (SOUSA JUNIOR **,** 2011, p. 149-150).

Por outro lado, ressalta-se que, atualmente, o trabalho escravo urbano é menos praticado em comparação ao trabalho escravo rural [20], muito embora haja semelhança entre ambos no que se refere ao desrespeito à dignidade da pessoa humana quando aquela pessoa com deficiência se encontra em situação(s) de trabalho degradante. Dentro desse panorama de conturbação social, o trabalho degradante passa a ser avaliado sob dois importantes fatores que são o axiológico e factual, sendo que o descumprimento de qualquer um deles contribui para a ocorrência do trabalho degradante.

Seguindo os ensinamentos de Herrera Flores (2008, p. 129), "o fator factual tem a preocupação de adequar uma relação de trabalho concreta à determinação legal incidente sobre tal relação", isto é, nesse tipo de fator, o setor empresarial cumpre com os direitos pré-estipulados na Constituição federal e nas leis infraconstitucionais em prol de uma relação de trabalho que beneficie as pessoas com deficiência, visando evitar a prática do trabalho degradante, a exemplo da Lei de promoção à acessibilidade (Decreto 5.296/2004).

---

[20] Conforme está disponível no endereço eletrônico: <http://www.reporterbrasil.org.br/conteudo.php?id=9#6>. Acesso em: 15 mai. 2016.

Acrescenta-se também quando há preocupação, por parte da classe empresarial, de adequar o espaço físico laboral para atender o tipo específico de deficiência mediante a eliminação de barreiras/obstáculos, além de investimentos em ajuda técnica[21].

Com relação ao fator axiológico, respeita-se o conceito de dignidade da pessoa com deficiência, associada a outros valores como liberdade e igualdade. Destarte, entende-se que o fator axiológico se direciona para o próprio ser humano, independentemente se ele apresenta ou não alguma deficiência, ao mesmo tempo em que é contrário a qualquer tipo de atitude(s) discriminatória(s) promovida pela classe empresarial, a fim de que possa ser responsabilizada caso venha contribuir para ocorrência do trabalho degradante em seu empreendimento de negócio.

4- O respeito à "dignidade" da pessoa com deficiência contra a neoescravidão urbana.

Além da legislação de proteção aos Direitos Humanos em prol das pessoas com deficiência, tem-se também o respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana que considera o ser humano como centro de todas as ações. Mesmo que uma pessoa com deficiência apresente alguma limitação biológica ou adquirida, porém, "isso não é obstáculo para que a impeça de conviver harmonicamente em sociedade, usufruindo dos direitos de cidadania estabelecidos pela Constituição e legislação infraconstitucional" (PASTORE, 2001, p. 225).

É importante relembrar que o termo "dignidade" passou a ser considerado como elemento principal do art. 149, do Código Penal, após a promulgação da Lei 10.803/03 que redefiniu e ampliou a definição de trabalho escravo, trazendo consigo novos elementos caracterizadores. Dessa forma, o fundamento maior para a proibição do trabalho análogo ao de escravo, atualmente, é a dignidade, cujo significado não é estático, pelo contrário, é constantemente analisado e discutido com diferentes interpretações.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana pode ser considerado como "o fim supremo de todo o direito; logo expande os seus efeitos nos mais distintos domínios normativos para fundamentar toda e qualquer interpretação" (SILVA NETO, 2005, p. 21). Dessa forma, percebe-se que o princípio se apresenta como fonte suprema em comparação

[21] De acordo com a regra do art. 8º, inciso V, do Decreto nº. 5.296/2004 conceitua "ajuda técnica" como: "os produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida".

com os demais outros princípios normativos, além de direcionar suas atenções para próprio o indivíduo, respeitando sua dignidade.

É importante ressaltar também que o conceito de dignidade humana surgiu em ocorrência de situações histórico-sociais negativas outrora ocorridas, tais como a escravidão, o preconceito racial, o racismo, as perseguições políticas, a inquisição, o nazismo entre outros.

Para ilustrar a infringência à dignidade humana, Fábio Comparato, a título de exemplo, informa que além de instituições penais ou fábricas de cadáveres, o *Gulag* soviético e o *Lager* nazista foram grandes máquinas de despersonalização de seres humanos no passado, uma vez que ao ingressar num campo de concentração nazista, o prisioneiro perdia não apenas a liberdade e a comunicação com o mundo externo, mas principalmente seu próprio ser, sua personalidade, com "a substituição fortemente simbólica de seu nome por um número, muitas vezes gravado em seu próprio corpo, como se fosse uma marca de propriedade de um gado" (COMPARATO, 2008. P. 23-24). E continua:

> Analogamente, a transformação das pessoas em coisas realizou-se de modo menos espetacular, mas não menos trágico, com o desenvolvimento do sistema capitalista de produção (...). Enquanto o capital é, por assim dizer, personificado e elevado à dignidade de sujeito de direito, o trabalhador é aviltado à condição de mercadoria, de mero insumo no processo de produção, para ser ultimamente, na fase de fastígio do capitalismo financeiro, dispensado e relegado ao lixo social como objeto descartável (Ibidem, p. 24).

Observa-se nos comentários de Fábio Comparato que há uma redução humana à condição de trabalho escravo, a partir do momento em que o ser humano passa a ser tratado como simples mercadoria, à serviço da produção capitalista, sendo que, após ser utilizado para o trabalho, passa a ser descartado, como se fosse um objeto descartável sem mais nenhuma utilidade. Por conta disso, verifica-se uma afronta a dignidade da pessoa humana, pois "uma das espécies caracterizadoras do trabalho escravo, no caso, às condições degradantes de trabalho, contribui para a negação das condições mínimas de trabalho, a ponto de equiparar o trabalhador a uma coisa ou a um bem" (BRITO FILHO, 2006, p. 72).

Em virtude de tais acontecimentos, a dignidade, cuja finalidade primordial é promover o bem de todo e qualquer ser humano, independentemente de sua etnia, raça ou condição social, assumiu o propósito de proteger a natureza humana, mais especificamente, proteger o próprio homem enquanto ser social dotado com sua liberdade de pensar e agir. Com relação à natureza do ser humano, apresenta-se o comentário de Félix Ruiz Alonso (2005, p. 417):

> A natureza do ser humano mostra dois grandes grupos de atos, em sua atividade: de um lado os atos do homem e, de outro, os atos humanos. Os

> primeiros são os atos biológicos ou fisiológicos, como a mitose, as batidas do coração, a digestão, etc., ao passo que os atos humanos são aqueles realizados devido às faculdades superiores (inteligência, vontade) como a capacidade de raciocínio, de se socializar com outros homens, de sorrir, de cantar, etc. Portanto, todos os atos, tantos os humanos quanto os do homem são da pessoa (...). A atividade toda é realizada pela natureza da pessoa. O Direito alude à natureza humana para se referir os atos humanos, as mais das vezes e, também, os atos do homem (...).

Considerando o comentário retro, verifica-se que a dignidade humana é um bem jurídico inerente e irrestrito a todo cidadão que visa promover o desenvolvimento e a preservação de valores, dentre os quais se encontra a intimidade e a vida privada para que se tenha uma vida feliz.

Ainda com relação à natureza humana, Rizzatto Nunes (2002, p. 32) assevera que "a dignidade nasce com a pessoa, sendo-lhe inerente à sua essência. Contudo, nenhum indivíduo é isolado, haja vista que ele nasce, cresce e vive no meio social". E ai, nesse contexto, sua dignidade ganha um acréscimo de dignidade. Ele nasce com a integridade física e psíquica, mas chega um momento de seu desenvolvimento que seu pensamento tem de ser respeitado em suas ações e seu comportamento, isto é, sua liberdade, sua imagem, sua intimidade, sua consciência religiosa científica, espiritual, etc., tudo compõe o universo de sua dignidade.

Todavia, Ingo Sarlet (2006, p. 60) considera que "a dignidade da pessoa humana é a 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, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem 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 sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Destarte, pode-se observar que a dignidade não está relacionada apenas com aspecto moral-subjetivo de cada ser humano, mas também ela repercute no plano jurídico-material, mediante a intervenção do poder público na vida da sociedade, pois é a própria dignidade que deve realizar a produção dos efeitos também no plano material, como fator responsável que impõe obrigações ao Estado e a toda a sociedade.

Por conta disso, "não se pode falar em dignidade da pessoa humana se isso não se materializa em suas próprias condições de vida" (BRITO FILHO, 2002, p. 34), ou seja, torna-se incoerente falar em dignidade sem possibilitar o direito à saúde ou a um trabalho digno,

sem o direito de uma pessoa com deficiência, por exemplo, participar da vida em sociedade com um mínimo de condições essenciais para sua sobrevivência.

5- Conclusão

O trabalho escravo envolvendo pessoas com deficiência sempre suscitou discussão e crítica perante os defensores dos direitos humanos daquele público alvo. Por conta disso, houve a preocupação de fomentar políticas públicas direcionadas à criação de leis de amparo aos direitos fundamentais sociais das pessoas com deficiência, quer seja no Brasil e no mundo, como forma de combater e eliminar as péssimas condições de trabalho ou trabalho degradante vivenciada por aquelas pessoas, tanto no ambiente urbano quanto no rural.

Como exemplo de políticas públicas, têm-se as fiscalizações de órgãos competentes procedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público e Justiça do Trabalho mediante atuações em prol de ações afirmativas que visem conscientizar a classe empresarial em oferecer condições justas e adequadas no ambiente de trabalho, a fim de evitar que o mesmo não se torne inacessível e degradante às pessoas com deficiência.

Além disso, ressaltou-se que, com o passar do tempo, a legislação internacional e nacional se aperfeiçoava, trazendo consigo direitos até então inexistentes em benefício das pessoas com deficiência, tais como direito ao trabalho, direito à promoção da acessibilidade/locomoção, direito à reabilitação profissional, conforme se relatou no decorrer dessa pesquisa.

Como foi analisado neste presente trabalho, mesmo com o avanço da legislação em prol da criação de novos direitos para as pessoas com deficiência, a exemplo da Lei nº. 13.146/2015 (Estatuto das Pessoas com Deficiência), contudo, ainda é verificado, no Brasil, um reduzido numero de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e quando elas conseguem adentrar, muitas estão sendo vítimas da "neoescravidão" urbana.

Isto ocorre porque, em certas situações, órgãos competentes mencionados alhures têm se mostrado omissos em fiscalizar e punir, com aplicação de multas pecuniárias e fechamento de estabelecimentos, algumas empresas que exercem condutas discriminatórias contrárias à legislação de defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

Em virtude disso, a neoescravidão urbana continua fazendo parte do cotidiano laboral de muitas empresas que têm ignorado o cumprimento das normas de proteção e defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência. Como consequência do descumprimento da legislação, tem-se verificado a realização de poucos cursos de aperfeiçoamento e capacitação profissional, recebimento de baixos salários, jornadas laborais excessivas, falta de

equipamentos de proteção individual e não investimento em tecnologias assistivas para atender as específicas deficiências do trabalhador. Estes são alguns exemplos de elementos caracterizadores do trabalho degradante que resulta no exercício da neoescravidão urbana praticada por algumas empresas do setor terciário da economia brasileira.

Por conseguinte, acredita-se que a pesquisa tenha contribuído no sentido de suscitar uma discussão e reflexão acerca da situação de neoescravidão urbana envolvendo as pessoas com deficiência. Logo, é fundamental que se continue a luta em prol da mudança para pôr fim ao processo de exclusão social que insiste perpetuar, vitimando a grande maioria daquele público alvo que busca por melhores condições sócio laborais. Afinal, deve-se respeitar o processo de inclusão social que é vivo e dinâmico, uma vez que estamos lidando com "pessoas" e as estas últimas são idiossincráticas e únicas em todas as suas características, possibilidades e competências.

6- Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. **A violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador.** 2007. 284f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais)– Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP.

AMARAL, Antônio Carlos Rodrigues do. et al. (Coord.). **Princípios Constitucionais Fundamentais:** Estudos em homenagem ao professor Ives Gandra da Silva Martins. São Paulo: Lex Editora, 2005.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Trabalho decente:** análise jurídica da exploração do trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010.

CAMPOS, Dana. **MPE discute falta de acessibilidade.** Arquitetura.com.br. Disponível em: <*http://www.arquitetura.com.br/noticias/noticia.php?idNot=153*>. Acesso em: 15 mai. 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério.** 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

HERRERA FLORES, Joaquin. ***La reinvención de los Derechos Humanos.*** Sevilla: Ed. Atapasueños, 2008.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho:** a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: LTr, 2005.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência:** o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001.

RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho degradante e jornadas exaustivas**: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. Revista Direitos Fundamentais e Democracia- Unibrasil. Curitiba, v. 4, p. 03, set. 2008.

REZENDE, Gervásio Castro. **Uma crítica à crença generalizada de que existe "trabalho escravo" na agricultura brasileira**. Revista Jurídica Consulex. Brasília, ano XIII, n. 294. 15 abr. 2009.

ROMITA, Arion. **Direitos fundamentais na relação de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARTORETTO, Mara Lúcia; BERSCH, Rita. **Assitiva**: Tecnologia e Educação. Disponível em: <*http://www.assistiva.com.br/tassistiva.html*>. Acesso em: 15 mai. 2015.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SOUSA JUNIOR, Ariolino Neres. **O sistema de cotas de acesso ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência.** Brasília: Consulex, 2011.

VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). Marcos Neves (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo**: o desafio de superar a negação. São Paulo: LTr, 2006.

VIANA, Márcio Túlio. **Trabalho escravo e "lista suja"**: um modo original de se remover uma mancha. Revista LTr: legislação do Trabalho, São Paulo, v.71, n. 8, p. 927, ago. 2007.