

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

*THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET IN MANAUS/AM: AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF THE BRAZILIAN LEGAL SYSTEM*

**Valmir César Pozzetti**

Pós-Doutor em direito pela Università degli Studi di Salerno (Itália). Doutor e Mestre em Direito pela Doutorado em Direito Ambiental pelo Université de Limoges (França). Professor do Programa de Mestrado e Doutorado em Ciências Ambientais da Universidade Federal do Amazonas – UFAM. Professor do Programa de Mestrado em Direito Ambiental da Universidade Estadual do Amazonas – UEA. Professor no Programa de Mestrado em Cidadania, Segurança Pública e Direitos Humanos da Universidade Estadual do Amazonas – UEA. Amazonas (Brasil).

E-mail: v\_pozzetti@hotmail.com.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5925686770459696>.

**Arícia Naira Feitosa Rêgo**

Bacharelada em Direito pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Amazonas (Brasil).

E-mail: [anfr.dir19@uea.edu.br](mailto:anfr.dir19@uea.edu.br).

Submissão: 09.04.2023.

Aprovação: 01.11.2023.

---

**RESUMO**

O objetivo desta pesquisa foi o de analisar a legislação brasileira no tocante à exigibilidade legal de pessoas com deficiência nos postos de trabalho, na cidade de Manaus/AM e, verificar a sua efetividade ou não efetividade. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e documental e, quanto aos fins, qualitativa. A conclusão da pesquisa foi a de que, não obstante a previsão normativa em garantir diversos direitos para essa parcela da sociedade, na prática a lei ainda se mostra ineficaz, sendo necessário maior empenho do Poder Público na arte de fiscalizar (educar e punir) e fazer cumprir as determinações e condicionantes legais.

**PALAVRAS-CHAVE:** dignidade da pessoa humana; inclusão laboral; pessoa com deficiência; trabalho digno.

---

**ABSTRACT**

*The objective of this research was to analyze the Brazilian legislation regarding the legal requirement of people with disabilities in jobs in the city of Manaus/AM and to verify its effectiveness or non-effectiveness. The methodology used in this research was the deductive method; in terms of means, the research was bibliographical and documental, and in terms of purposes, qualitative. The conclusion reached was that, despite the normative prediction of guaranteeing various rights for this part of society, in practice the law is still ineffective,*

*requiring greater commitment by the Public Power in the art of inspection (educating and punishing) and enforcing legal determinations and conditions.*

**KEYWORDS:** *dignity of the human person; labor inclusion; disabled person; dignified work.*

---

## 1 INTRODUÇÃO

A história do trabalho humano está intrinsecamente ligada à evolução dos modos de produção e serviços. Apesar disso, a concepção do trabalho como fonte de dignidade e para a justiça social, é consideravelmente recente, de modo que através do auxílio estatal e das empresas, tem se mostrado verdadeira ferramenta para a superação dos inúmeros obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência, as quais são um dos grupos mais vulneráveis da sociedade brasileira.

Nesse sentido, é de se destacar que a legislação federal, visando diminuir as desigualdades e fazer justiça social, privilegiando o princípio da dignidade da pessoa humana, estabeleceu cotas de empregabilidade às pessoas com deficiência, nas empresas brasileiras. As cotas de empregabilidade desses indivíduos estão previstas no artigo 93 da Lei Federal nº 8.213/91, o qual estabelece que empresas a partir de 100 (cem) empregados, estão obrigadas a manter em seus quadros funcionais, um percentual a partir de 2% (dois por cento) até 5% (cinco por cento) de trabalhadores PcD – Pessoas com Deficiência.

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é o de analisar a legislação pátria referente ao trabalhador com deficiência e verificar se a proteção legal de oferta ao “trabalho digno” está tendo efeitos práticos no que se refere à inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho formal no Município de Manaus, considerando que este é o maior centro financeiro e mercantil da Região Norte do país.

Dentro deste contexto, a problemática que instiga essa pesquisa é: de que forma as empresas sediadas na cidade de Manaus/AM estão conduzindo a operacionalização da empregabilidade e cumprimento das obrigações legais no tocante ao acesso ao trabalho digno, dos trabalhadores com deficiência?

Esta pesquisa se justifica tendo em vista que, embora a lei exista, há indícios de que na cidade de Manaus/AM, a qual sedia um Polo Industrial robusto, constituído em sua maior parte por empresas multinacionais, os PcD não têm alcançado êxito no quesito de empregabilidade ou ainda que, os trabalhadores nessa condição nem sempre encontram um ambiente de trabalho digno.

A metodologia adotada nesta pesquisa é a do método dedutivo, que parte de uma análise geral para se chegar a um resultado particular; quanto aos meios, a pesquisa será bibliográfica e documental, com uso da doutrina, legislação e documentos de órgãos oficiais disponíveis no Ministério do Trabalho e Emprego, bem como os dados colhidos no Portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, oriundos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); quanto aos fins, a pesquisa será qualitativa, pois não objetiva trazer dados quantitativos, mas qualitativos.

## **2 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DIREITO AO TRABALHO DIGNO**

O trabalho, cuja expressão tem origem no latim *tripalium* – instrumento composto por três estacas, usado para torturar escravos – sempre existiu na história da humanidade e continuará existindo, sendo que, a história do trabalho humano está intrinsecamente ligada à evolução dos modos de produção de bens e serviços.

Apesar disso, a concepção do trabalho como fonte de dignidade e ferramenta para a justiça social, tal qual como o conhecemos hoje, é consideravelmente recente. Nesse sentido, alguns fatores corroboraram para o desenvolvimento dessa concepção, como a Revolução Industrial, a passagem do Estado Liberal para o Estado Social e as reivindicações dos trabalhadores, que buscavam a implementação de um sistema de proteção de direitos voltados para essa categoria.

A Revolução Industrial gerou profundas transformações em todos os aspectos da vida em sociedade, com consequências como o inchaço urbano e o crescimento desordenado, a violência e a criminalidade urbanas, trabalho infantil e o aumento da pobreza, marcando de vez a divisão social entre a burguesia e o proletariado e, desencadeando as primeiras manifestações contra a situação de miséria e superexploração dos trabalhadores.

A passagem do Estado Liberal para o Estado Social também foi importante para a mudança de concepção. A ideia de Estado mínimo teve grandes repercussões nas relações de trabalho pois, empregador e empregado, apesar da igualdade formal já prevista constitucionalmente em alguns países, viviam realidades muito diferentes, caracterizadas por forte desigualdade substancial. Assim, a não intervenção estatal em algumas esferas da vida social se mostrou insuficiente para o equilíbrio das relações entre os indivíduos, demonstrando a intervenção ser urgentemente necessária, de modo que do Estado passaram a ser exigidas posturas cada vez mais ativas e assistencialistas nos aspectos laborais.

Aliado a isso, inúmeras manifestações dos trabalhadores surgiram, os quais cada vez mais organizados e cientes da sua importância para o fomento da atividade econômica dos países, buscaram a criação de um sistema de proteção de garantias de direitos, conseguindo apoio inclusive da Igreja Católica através das suas encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*. Nesse sentido, Pozzetti (2016, p.162) destaca que:

O trabalho é um dos principais Direitos Fundamentais do ser humano, pois é através dele que o trabalhador realizar-se-á como “humano”: obterá recursos para alimentar-se, terá condições de educar a si e a seus filhos, terá acesso ao lazer e à cultura; terá condições psicológicas para desenvolver e criar, terá auto-estima para realizar-se.

O reconhecimento internacional desses direitos – tais como os previstos no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948 – teve reflexo no cenário interno brasileiro, notadamente a partir da Revolução de 1930, quando uma série de leis foram aprovadas, a exemplo da Lei nº 4.982/1925, que disciplinava o direito de férias anuais remuneradas e, a Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-Lei nº 5.452 de 1943. Não obstante, foi a Constituição de 1988 que inaugurou um novo olhar sobre o trabalho, consagrando-o, na sociedade contemporânea, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, bem como um direito social e fundamental, considerando-o como um relevante instrumento para a garantia da dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, já no artigo 1º, inciso IV, a Constituição Federal de 1988 enuncia como um dos fundamentos da República, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esse dispositivo demonstra a relação intrínseca entre o trabalho, a ordem econômica e os princípios capitalistas que regem a sociedade brasileira, mas vai além: evidencia a necessidade de conjugar harmonicamente essas questões, pois sob o olhar da justiça social – valor perseguido pela nossa Democracia – a iniciativa privada e o desenvolvimento econômico não podem ser exercidos ao bel prazer, abstando-se de proteger o trabalhador, o qual, como é cediço, ocupa posição desprivilegiada ante o empregador.

Nesse sentido, Pozzetti e Tamer (2013, p. 59) destacam que “A dignidade da pessoa humana, princípio inserido no inciso III do artigo 1º da Constituição, vigora como princípio fundamental, e do qual decorrem as demais regras jurídicas infraconstitucionais, que determinam a obrigação do Estado quanto à promoção e defesa destes direitos fundamentais”

Corroborando com esse entendimento, o artigo 6º da CF/88 evidencia o trabalho como um direito social, o qual exige por parte do Estado prestações positivas através da alocação de recursos ou incentivos que fomentam a criação de empregos, da capacitação dos trabalhadores, previsão de normas protetivas, entre outros. Assim, se compromete o Estado à garantia mínima

dessas condições, a fim de que o trabalho funcione como uma fonte de superação de obstáculos e dignificante da pessoa humana, tornando-o verdadeiramente naquilo que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) denomina de trabalho digno ou decente.

O trabalho digno ou decente – o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna – é condição fundamental para a superação da pobreza e da redução das desigualdades sociais, que representam obstáculos à existência digna. Nesse diapasão, o acesso ao trabalho pode ser obstado por inúmeros fatores, dentre os quais está a presença de deficiências.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2022, p. *on line*), a taxa de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em 2019 (28,3%) era menos da metade do que entre as pessoas sem deficiência (66,3%). Ademais, segundo o mesmo Instituto, nesse mesmo ano, as pessoas com deficiência recebiam cerca de dois terços (média de R\$1.639,00 mensais) dos rendimentos do trabalho das pessoas sem deficiência (R\$ 2.619 mensais), sendo que tal diferença permanece em todas as atividades econômicas. Por fim, a estatística também revelou que 5,1% das pessoas com deficiência estavam abaixo da linha da pobreza extrema e, 18,2% abaixo da linha de pobreza.

Desses dados, pode-se concluir que, além da deficiência ser um fator excludente para o acesso ao trabalho, pessoas nessa situação são mais propícias a baixas condições financeiras, ocasionando, por conseguinte, uma verdadeira relação deficiência-pobreza, tal como afirma Piovesan (2013, p. 14):

Deficiência e pobreza são termos inter-relacionados. As pessoas mais pobres têm uma chance significativa de adquirir uma deficiência ao longo de suas vidas, sendo que a deficiência pode resultar em pobreza, considerando que as pessoas com deficiência sofrem discriminação e marginalização. A deficiência é associada com analfabetismo, nutrição precária, falta de acesso à água potável, baixo grau de imunidade, doenças e condições de trabalho perigosas e insalubres.

Assim, se o trabalho é uma das ferramentas para a superação da pobreza e das desigualdades sociais e, a deficiência é um dos fatores que dificulta o acesso ao trabalho digno, contribuindo para a pobreza, mostra-se necessária uma mudança nesse aspecto, para então fomentar a dignidade humana, notadamente de indivíduos os quais se encontram nessa condição, como ainda será aqui demonstrado.

### 3 OIT VERSUS FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E TRABALHO

O conceito de trabalho decente, ou digno, foi inicialmente formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal Organização, criada em 1.919 como parte do Tratado de Versalhes, adotou em 1.944 os seguintes princípios básicos: o trabalho como não-mercadoria, a liberdade de expressão e de associação como essenciais para o progresso constante, bem como o direito que todos os seres humanos possuem de perseguir o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de seguridade econômica e em igualdade de oportunidades. Assim, a OIT atua com o propósito de promover a justiça social.

Nesse sentido, é de se destacar que uma das formas de promoção da justiça social é a garantia do direito de propriedade, proibindo a intervenção de terceiros e do próprio Estado na esfera privada dos indivíduos e conferindo-lhe proteção, conforme a CF/88:

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

[...] *omissis*

XXII – é garantido o **direito de propriedade**;

XXIII – a propriedade atenderá a sua **função social**; (gn)

Assim, verifica-se que o direito à propriedade está condicionado ao fato de que esta cumpra uma função social (art. 186 da CF/88), a qual é elemento integrador de seu conceito, conforme a sua concepção socializada. Sendo assim, a propriedade deve oferecer utilidade para além da esfera privada, servindo também à coletividade, de modo que o não cumprimento da função social pode levar à expropriação dessa propriedade. Neste sentido, estabelece a CF/88:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou **a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas** e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (gn)

Observa-se que está intrínseco na CF/88 que o trabalho deve ser digno e que mesmo um trabalho oferecido às pessoas com deficiência, deve respeitar a dignidade da pessoa humana, sob pena de não cumprir a sua função social. Ademais, as empresas, enquanto propriedades privadas, também devem exercer a sua função social, conforme destaca a CF/88:

## A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Art. 170. 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:

[...] *omissis*

III – função social da propriedade.

Mas não só isso. De acordo com o artigo 154 da Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas), os próprios administradores devem exercer suas atribuições estabelecidas pela lei e pelo estatuto, a fim de lograrem os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa. É dentro deste contexto que Schettini e Pozzetti (2015, p. 289) destacam que “A CR/88, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabeleceu os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Dessa forma, como já apontado no tópico anterior, foi estabelecida de forma expressa a necessidade de conjugar harmonicamente as questões econômicas e sociais, sendo as empresas elementos ativos para esse fomento. Mas como as empresas, enquanto propriedades privadas, exercem a sua função social, no que se refere às relações de trabalho? Podem ser tomadas inúmeras medidas, como a criação de empregos, a destinação de vagas especificamente aos grupos mais vulneráveis da sociedade – como é o caso das pessoas com deficiências –, a capacitação dos trabalhadores através de cursos profissionalizantes, a adequação do ambiente laboral para atender as necessidades especiais de seus empregados, a efetividade dos direitos previstos nas legislações pátrias, como a garantia da remuneração, direito às férias e ao descanso remunerado, etc.

Ainda há um outro aspecto bastante interessante dentro dessa temática: o Estado, visando estimular a função social da empresa, bem como a atividade econômica, no lugar da declaração de falência e da posterior extinção das atividades, optou pela recuperação econômica da sociedade, com o notório interesse de manutenção da fonte do produto, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, como bem expõe o art. 47 da Lei nº 11.101/2005:

Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.

Por fim, há de se destacar também que a função social da empresa não se destina apenas às sociedades empresariais, mas também às empresas estatais e às sociedades de economia mista, conforme dispõe o artigo 27 da Lei nº 13.303/2016, de modo que o Estado, por

intermédio dessas entidades da Administração Indireta, reafirma ainda mais o seu compromisso com a promoção do trabalho digno, sem deixar de lado as questões econômicas, promovendo assim a dignidade humana.

#### **4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E PROTEÇÃO LEGAL**

Segundo o artigo 1º da Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, “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, – como os meios de comunicação e os meios de transportes – podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Não obstante a denominação prevista em Convenção Internacional, nem sempre, na história da humanidade, esses indivíduos foram considerados sujeitos de direitos ao ponto de guardarem especial proteção jurídica e atuarem ativamente na sociedade.

Dessa forma, segundo Piovesan (2013, p. 289/290) a evolução da proteção das pessoas com deficiência no cenário internacional é marcada por quatro fases, as quais podem ser resumidas da seguinte forma:

- a) em um primeiro momento, a discriminação e a intolerância às pessoas com deficiência eram totais, sendo consideradas seres impuros e marcados pelo pecado;
- b) o segundo momento é marcado pelo desprezo a essas pessoas, que eram invisíveis na sociedade;
- c) o terceiro momento é caracterizado pela perspectiva médica das pessoas com deficiência, ou seja, elas eram vistas como doentes que precisavam ser curados;
- d) por fim, temos a quarta fase, que prepondera atualmente no cenário internacional.

Na quarta fase tais indivíduos são sujeitos de direitos. É um período marcado pelos direitos humanos das pessoas com deficiência. Uma fase na qual emergem direitos relacionados à inclusão social, de modo que a deficiência não está mais nos deficientes, mas no tratamento desigual e discriminatório que a sociedade confere a tais pessoas.

Vale destacar que a “virada de chave” para o início da proteção jurídica internacional se deu no pós- Segunda Guerra Mundial, especialmente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948. A eliminação de milhares de pessoas, incluindo as pessoas com deficiência, por intermédio do Holocausto, bem como o retorno de soldados marcados por mutilações e deficiências de diversas espécies, foram alguns dos fatores que contribuíram para a reorganização do cenário externo, a fim de dar uma resposta ao longo período de exclusão e discriminação das pessoas com deficiência. Assim, já no artigo 25 da Declaração Universal dos



## A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Direitos Humanos é possível visualizar essa proteção – aqui esses indivíduos são considerados “inválidos” –, quando afirma que:

Artigo 25 (...) *omissis*

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948)

Também, dentro desse contexto evolutivo pode-se destacar alguns documentos, como por exemplo, a Recomendação nº 99 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1955, a qual tratou da reabilitação profissional das pessoas com deficiência; a Declaração dos Direitos do Retardado Mental, aprovada em 1971 pela Assembleia Geral da ONU, cuja finalidade foi equiparar os direitos de pessoas com deficiência intelectual aos direitos dos demais seres humanos, advertindo que a incapacidade para o pleno exercício desses direitos não pode servir para a supressão de tais direitos; a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação, editada em 1999 pela Organização dos Estados Americanos (OEA), a qual, adotou o modelo social de direitos humanos para definir as pessoas com deficiência e, finalmente; a Convenção Sobre as Pessoas com Deficiência, adotada em dezembro de 2006 pela ONU, a qual trouxe um tratamento mais amplo e adequado às pessoas com deficiência, trazendo uma percepção inovadora sobre o conceito de deficiência, além de um extenso rol de direitos, entre os quais, direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, sempre voltados para a preservação da dignidade dessas pessoas.

Ademais, a proteção das pessoas com deficiência no cenário brasileiro também passou por um processo gradual de evolução, seguindo mais ou menos o percurso internacional. Apesar da criação do Instituto dos Meninos Cegos (atual Instituto Benjamin Constant – IBC), em 1854, quando do Decreto Imperial nº 1.428, no reinado de D. Pedro II, somente a partir da década de 1930, quando a produção brasileira se modernizou e foi responsável por uma série de acidentes que causaram deficiência de inúmeros operários – surgindo assim, diversos movimentos sociais e da classe operária - é que o entendimento sobre os direitos das pessoas com deficiência começa a mudar.

Na Constituição Federal de 1946 é mencionado, no artigo 166, o direito à educação, assegurado a todos, além de breve menção do trabalhador inválido, garantindo a este, nos termos do art. 157, XVI, o direito à previdência. Por sua vez, já na Constituição de 1978 há direitos elencados a essa categoria de trabalhadores, tais como o direito à educação, à assistência e reabilitação, assim como a proibição de discriminação e acessibilidade.

Após o período da Ditadura Militar e a conseqüente "redemocratização" brasileira, diversos direitos relacionados a esse grupo foram positivados na Constituição de 1988. Nas palavras de Piovesan (2013, p. 429), "a Constituição Federal de 1988 revelou um perfil eminentemente social, impondo ao poder público o dever de executar políticas que minimizem as desigualdades sociais, de modo que é neste contexto que se inserem os artigos pertinentes às pessoas com deficiência". Assim, no artigo 7º, inciso XXXI, da CF/88, por exemplo, "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência".

Também, o art. 23, inciso XIV, da CF/88, "é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência". Por fim, também cabe mencionar o art. 208, inciso III, da CF/88, que destaca ser dever do Estado, a educação, o atendimento especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

Ademais, cabe destacar a incorporação com *status* de emenda constitucional da Convenção Sobre as Pessoas com Deficiência - aprovada no Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo nº 186 de julho de 2008 e vigorando no ordenamento brasileiro desde agosto do mesmo ano -, além da aprovação de leis tais como a Lei nº 7.853/89, a qual dispõe de normas gerais que visam assegurar a integração social das pessoas com deficiência e o pleno exercício dos direitos individuais e sociais; o Decreto nº 3.298/99, o qual buscou regulamentar a lei anteriormente citada e dispor sobre a "Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência"; a Lei nº 8.213/1991, que tornou obrigatória a contratação de pessoas com deficiência em empresas a partir de 100 empregados e, finalmente; a Lei nº 13.146/2015, mais conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPCD), cujo objetivo foi dar paridade de status às pessoas com deficiência, mudando os critérios de incapacidade para a prática dos atos civis e reconhecendo a plena capacidade civil desses indivíduos, consoante os artigos 4º e 6º.

## **5 EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE MANAUS -AM**

A CF/88 impôs ao poder público o dever de minimizar as desigualdades sociais, de modo que neste contexto se inserem os artigos pertinentes às pessoas com deficiência. O Estado, além disso, conjugando os valores econômicos e sociais, atrelou a si e às empresas uma série de deveres os quais podem contribuir para tais objetivos, como os impostos no art. 37, VIII da CF/88 e o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 exposto abaixo:

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

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 1.001 em diante – 5%;

(BRASIL, 1991).

Nesse sentido, a redação do artigo 22, I, a, da Lei Orgânica do Município de Manaus – Lei nº 88/2015 - prevê que:

Art. 22. Cabe à Câmara Municipal, com a sanção do Prefeito, dispor sobre todas as matérias de competência do Município, e especialmente:

I – assuntos de interesse local, inclusive suplementando a legislação federal e estadual, notadamente no que diz respeito:

a) à saúde, à promoção e assistência social e à proteção e garantia das pessoas com deficiência

Interessante notar, a redação original da Lei Orgânica do Município – promulgada em 5 de abril de 1990 – utilizou-se da mesma terminologia errônea adotada pela Constituição Federal, qual seja, “pessoa portadora de deficiência”, vindo a ser corrigida no âmbito municipal somente com a emenda à Lei Orgânica nº 88, de 2 de setembro de 2015, demonstrando a tentativa do município se adequar à correta nomenclatura, consoante o modelo de direitos humanos adotado contemporaneamente.

Outrossim, no âmbito laboral, a Lei Orgânica apresenta dispositivos importantes, como o artigo 135, I, §1º, no qual há a previsão da instituição do imposto sobre a propriedade predial e territorial urbana (IPTU), sendo este progressivo, como forma de assegurar o cumprimento da função social da propriedade – a qual como visto acima, é plenamente cabível no âmbito empresarial, de modo que a empregabilidade de pessoas com deficiência contribui para o cumprimento de tal objetivo.

Por sua vez, o artigo 112 prevê a reserva de, no mínimo cinco por cento no quadro de pessoas da Administração direta, indireta e fundacional, para pessoas com deficiência, respeitadas as exigências funcionais e a qualificação para cargo e emprego. Ademais, de acordo com o artigo 258, VI, as empresas operadoras, na administração pública, permissionárias ou concessionárias, têm a obrigação de manter em seus quadros funcionais, para a realização de atividades compatíveis com o interesse da empresa e a possibilidade do servidor, pessoas com deficiência, na relação mínima de cinco por cento sobre o total do pessoal empregado. Também, no que se refere ao comércio ambulante, há uma interessante previsão:

Art. 429. O Poder Executivo deverá observar os seguintes critérios para a regulamentação do exercício da atividade: [...]

## A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Parágrafo único. As pessoas com deficiência física e com limitação sensorial, assim como as pessoas com idade superior a quarenta e cinco anos, terão prioridade para exercer o comércio eventual ou ambulante do Município. .

Além da Lei Orgânica Municipal, importantes leis municipais foram sancionadas nos últimos anos com o intuito de fomentar a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito do trabalho, como a Lei nº 1.170, de 26 de novembro de 2007. Tal lei ordinária teve como objetivo a criação de três importantes ferramentas: a) a Política de Atenção à Pessoa com Deficiência, a ser operacionalizada não apenas na área do trabalho, tendo como um dos seus objetivos viabilizar o financiamento de atividades econômicas para as pessoas com deficiência e suas famílias, como forma de gerar emprego e renda; b) o Fundo Municipal de Apoio à Pessoa com Deficiência, a ser administrado pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos (SEMDIH) e criado para custear a execução dos programas ligados à Política de Atenção à Pessoa com Deficiência e; c) o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Manaus, cujo objetivo é normatizar, controlar e fiscalizar a Política de Atenção à Pessoa com Deficiência e o Fundo Municipal de Apoio à Pessoa com Deficiência.

No mesmo sentido, em 4 de novembro de 2017 foi sancionada a Lei nº 2.261/2017, a qual dispôs sobre a reserva de vagas destinadas às pessoas com deficiência nas contratações promovidas por órgãos da Administração Pública do Município, no que se refere à prestação de serviços que prevejam o fornecimento de mão de obra. Também, mais recentemente, em maio de 2023, a Lei nº 3.056/2023 dispôs sobre a criação de um atraente sistema virtual de inscrição de pessoas com deficiência para o ingresso no mercado de trabalho, com o objetivo não apenas de facilitar a inclusão desses indivíduos, mas igualmente utilizar-se dos dados fornecidos para a formulação, gestão, monitoramento e avaliação das políticas públicas para esse público específico, para a criação de programas de qualificação profissional, realização de estudos e pesquisas, entre outros, respeitadas as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Assim, sob uma primeira perspectiva, pode-se concluir que a legislação manauara tem se esforçado na luta pela inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Mas as ações municipais e federais têm obtido êxito na prática? Para se chegar à resposta, foram realizados levantamentos de informações públicas fornecidas no Portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, por meio do qual a Subsecretaria de Estudos e Estatísticas do Trabalho do Ministério do Trabalho disponibiliza à sociedade as estatísticas públicas oriundas de Registros Administrativos, como a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

**A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

A RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900/75 tem como finalidade suprir as necessidades de controle, de estatísticas e de informações às entidades governamentais da área social. Dessa forma, partindo da consulta dos dados oficiais disponibilizados até o ano de 2021, no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil – cujas informações são atualizadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), foi possível identificar nos quadros 1 e 2, os seguintes dados sobre cota PcD, segundo os critérios estabelecidos no art. 91 da Lei nº 8.213/91:

**Quadro 1 - Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91) – (Continua)**

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total (%)	
2011	Vagas Reservadas	26	20	10.120	-
	Vagas Ocupadas	1	6	3.383	33,35%
	Déficit	25	14	6.737	66,65%
2012	Vagas Reservadas	23	20	9.973	-
	Vagas Ocupadas	1	6	3.457	34,58%
	Déficit	22	14	6.516	65,42%
2013	Vagas Reservadas	27	24	10.646	-
	Vagas Ocupadas	1	7	3.581	33,55%
	Déficit	26	17	7.065	66,45%
2014	Vagas Reservadas	35	27	10.303	-
	Vagas Ocupadas	1	8	3.853	37,26%

**Quadro 2 - Cumprimento da Cota para Pessoas com Deficiência e Reabilitados (Lei nº 8.213/91) – (Conclusão)**

	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total (%)	
	Déficit	34	19	6.450	62,74%
2015	Vagas Reservadas	36	30	8.774	-
	Vagas Ocupadas	11	12	4.533	51,54%
	Déficit	25	18	4.241	48,46%
2016	Vagas Reservadas	23	43	7.665	-
	Vagas Ocupadas	9	11	4.786	62,17%
	Déficit	14	32	2.879	37,83%
2017	Vagas Reservadas	28	43	7.684	-

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE  
MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

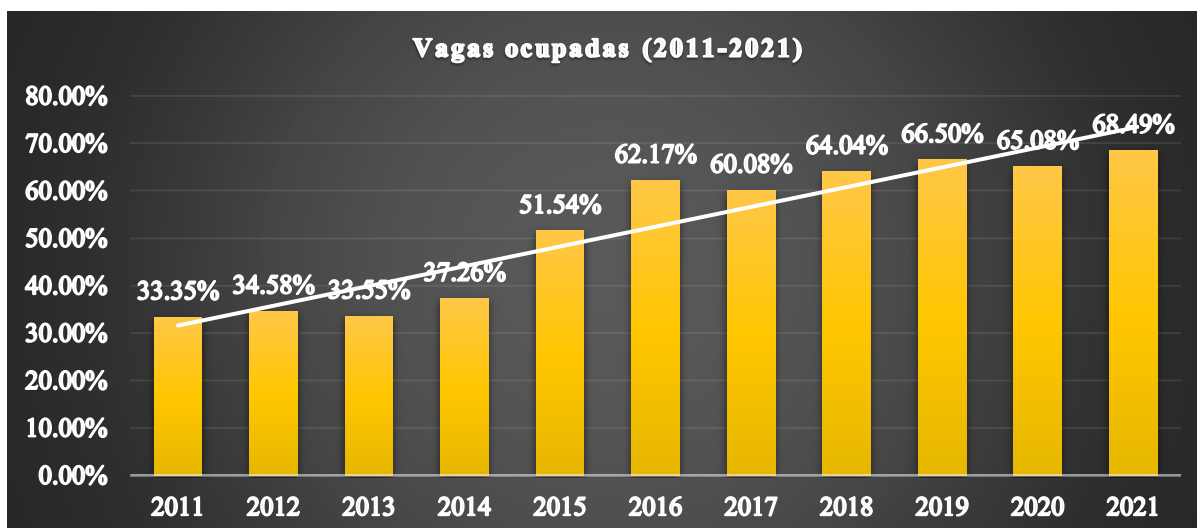
	Vagas Ocupadas	9	12	4.638	60,08%
	Déficit	19	31	3.046	39,92%
2018	Vagas Reservadas	23	43	7.676	-
	Vagas Ocupadas	8	11	4.939	64,04%
	Déficit	15	32	2.737	35,96%
2019	Vagas Reservadas	35	45	7.228	-
	Vagas Ocupadas	8	17	4.835	66,50%
	Déficit	27	28	2.393	33,50%
2020	Vagas Reservadas	20	49	8.737	-
	Vagas Ocupadas	8	20	5.703	65,08%
	Déficit	12	29	3.034	34,92%
2021	Vagas Reservadas	20	8	9.023	-
	Vagas Ocupadas	8	20	6.197	68,49%
	Déficit	12	26	2.826	31,51%

Fonte: Elaborada pelos autores com base nos dados ofertados no Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> Acesso em: 16 jun. 2023

Desta maneira, conforme os dados apresentados, infere-se que das vagas reservadas houve um aumento considerável de ocupação por pessoas com deficiência, mudando de 33,35% para 68,49% no intervalo de dez anos, ou seja, restando ainda cerca de 30% a serem preenchidas dentro das vagas já disponibilizadas na administração pública, empresas públicas, sociedades de economia mista e empregadores privados. Ademais, é curioso notar: entre 2012 e 2013 o número de vagas ocupadas decresceu sutilmente (1,08%) e, entre 2014 e 2015 houve um salto de 14,28%, os quais podem ter influência respectivamente da crise econômico-política vivenciada pelo País e a Copa do Mundo na qual o Município de Manaus foi sede de jogos. Entretanto, não obstante essas variações, pode-se concluir pelo aumento do preenchimento das vagas reservadas ao público PcD, conforme o quadro 3 abaixo:

Quadro 3:

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO



Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados ofertados pelo Painel de Informações e Estatísticas de Inspeção do Trabalho no Brasil<sup>1</sup>

Outros dados importantes referem-se às fiscalizações exercidas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho. Nesse sentido, o quadro 4 é representativo do número de fiscalizações exercidas no período de 2011 a 2021:

**Quadro 4 - Fiscalização da cota para Pessoas com Deficiência / Reabilitados (Lei n.º 8.213/91)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fiscalizações	253	308	187	212	460	205	33	155	302	199	166
Total de PCD incluídas sob ação fiscal	1.278	1.131	1.066	1.326	1.716	952	354	423	891	497	752
Autos de infração	98	28	28	57	217	82	3	99	157	50	50

Fonte: elaborada pelos autores com base nos dados ofertados pelo Painel de Informações e Estatísticas de Inspeção do Trabalho no Brasil<sup>2</sup>

Como é possível notar, o número de fiscalizações exercidas no município de Manaus variou substancialmente ao longo dos anos, com aumento e diminuição nesse período de tempo. Outrossim, a inclusão de PCD sob a ação fiscal, demonstra a importância da Auditoria-Fiscal na promoção da inclusão dessa parcela da sociedade no mercado de trabalho formal e consequentemente no resgate da dignidade e da autonomia desses indivíduos.

De tudo isso, é inegável que tanto o Estado quanto as empresas, enquanto empregadores, estão cada vez mais esclarecidos e empenhados na promoção da inclusão de pessoas com

<sup>1</sup> Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> Acesso em: 16 jun. 2023

<sup>2</sup> Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> Acesso em: 16 jun. 2023

deficiência no mercado de trabalho, não obstante os resultados ainda não sejam tão expressivos. As fiscalizações, por outro lado, ainda estão baixas, havendo a necessidade de se tornarem cada vez mais frequentes e efetivas, até mesmo para averiguar se empresas e demais órgãos estão cumprindo as disposições mandamentais previstas na legislação brasileira, garantindo às pessoas com deficiência a segurança adequada e também compatível com as especificidades desses trabalhadores.

## 6 CONCLUSÃO

A problemática que motivou essa pesquisa foi a de se verificar de que forma as empresas sediadas na cidade de Manaus/AM estão conduzindo a operacionalização da empregabilidade e cumprimento das obrigações legais no tocante ao acesso ao trabalho digno, dos trabalhadores com deficiência.

Os objetivos da pesquisa foram alcançados, uma vez que se analisou os dispositivos legais, as posições doutrinárias e os documentos públicos, dispostos nos sites dos órgãos governamentais que trabalham a temática.

Verificou-se que após um longo período de invisibilidade e discriminação, as pessoas com deficiência finalmente estão sendo reconhecidas como sujeitos de direitos capazes de contribuir para a construção de uma sociedade equilibrada. Apesar disso, a deficiência sempre esteve relacionada à exclusão social e aos altos índices de pobreza, principalmente nos países em desenvolvimento como o Brasil, muito embora o trabalho seja considerado como importante ferramenta para a superação de obstáculos presentes na vida dessas pessoas. Tendo isso em vista, o artigo se propôs a analisar se os empregadores, na cidade de Manaus, têm correspondido à oferta e nível de empregabilidade digna às pessoas com deficiência, pois, como é cediço, muitas dessas pessoas não alcançam êxito de empregabilidade ou nem sempre encontram um ambiente de trabalho acolhedor, o qual possa garantir a segurança e o tratamento adequado para as suas especificidades, dentro da perspectiva do trabalho digno supracitado.

A análise dos dados consultados permitiu concluir que as legislações pátrias, além de contribuírem para a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, têm buscado cada vez mais atualizar-se, como no caso da Lei nº 3.056/2023, sancionada no âmbito do Município de Manaus. Certamente, a criação de um sistema virtual voltado para a inscrição específica de pessoas com deficiência para o ingresso no mercado de trabalho – sem deixar de ofertar sistemas gerais, como no caso do Sistema Nacional de Emprego de Manaus – auxiliará na oferta



de vagas e na obtenção de informações que podem auxiliar no incremento de programas futuros voltados para esse público.

Entretanto, mesmo com os avanços normativos, há uma dificuldade na efetividade de tais normas, a qual é corroborada pelo baixo índice de fiscalização, já que nos anos nos quais estas foram menores, a porcentagem de vagas preenchidas também foi menor. Isso demonstra não apenas uma necessidade maior da atuação estatal na vigilância das normas, mas o importante papel executado pelos auditores-fiscais do trabalho para a promoção dos direitos aqui discutidos.

Assim, a luta pela inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser constante, contando com a participação do poder estatal, das empresas e também da própria população. Ademais, a mera oferta de emprego, desalinhada de boa remuneração e outros direitos previstos na Constituição não representam o trabalho digno, fonte de justiça social, promoção da cidadania e da dignidade humana, sendo necessário a adoção de outras medidas, como a criação de mecanismos de assistência aos trabalhadores com deficiência, a formação de pessoas para questões afetas à acessibilidade, o desenvolvimento de tecnologias as quais viabilizem o exercício dos direitos previstos para tais grupos vulneráveis, etc. Só assim essas pessoas serão capazes de viver de forma independente e participar plenamente dos mais diversos aspectos da vida no país, de modo que se sintam verdadeiramente sujeitos dotados de vida digna e capazes de contribuir com a sociedade.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor Social do Trabalho na Constituição Federal de 1988: Instrumento de Promoção de Cidadania e de Resistência à Precarização. *Revista de Direito Brasileira*, 2023. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058/0>. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidente da República, [2020]. Congresso Nacional, Brasília, 1988.

BRASIL. *Lei n.11.101, de 9 de fevereiro de 2005*. Regula a recuperação judicial, extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF, fevereiro de 2005. Congresso Nacional, Brasília, 2005.

BRASIL. *Lei n. 8213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, julho de 1991. Congresso Nacional, Brasília, 1991.

CABRAL, Uberlândia. DESEMPREGO E INFORMALIDADE SÃO MAIORES ENTRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. *TECNOBLOG*, 2023. Disponível em: <https://tecnoblog.net/responde/referencia-site-abnt-artigos/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

FARIAS, Alanna Larisse Saraiva de. Evolução Histórica dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Questões Associadas no Brasil. *ID on line Revista de psicologia*, 2023. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2683>. Acesso em: 15 jun.2023.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional* / Bernardo Gonçalves Fernandes – 9. ed. – Salvador: JusPODIVM, 2017.

GOVERNO FEDERAL. Portal da Inspeção do Trabalho, 2023. Página inicial. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 16 jun. 2023.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência*. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Em%202019%2C%20a%20taxa%20de,defici%C3%Aancia%20\(66%2C3%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia#:~:text=Em%202019%2C%20a%20taxa%20de,defici%C3%Aancia%20(66%2C3%25);); Acesso em 19 jun. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho* / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 14. Ed. – São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional esquematizado* / Pedro Lenza. – 23. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado).

MANAUS. [Lei Orgânica (1990)]. *Lei Orgânica do Município de Manaus* - (Redação dada pela Emenda à Lei Orgânica nº 88/2015). (MANAUS (AM), 1990). . Versão atualizada até a emenda n.106, de 21 de março de 2022. Manaus: Câmara Municipal de Manaus, 1990. Disponível: [/https://www.cmm.am.gov.br/wp-content/uploads/2022/05/LOMAN-Atualizada-Emenda-106.pdf](https://www.cmm.am.gov.br/wp-content/uploads/2022/05/LOMAN-Atualizada-Emenda-106.pdf). Acesso em: 18 jun. 2023.

MANAUS. *Lei n.1170, de 26 de novembro de 2007*. Cria a Política de Atenção à Pessoa com Deficiência, o Fundo Municipal de Apoio à Pessoa com Deficiência, o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Manaus e institui a Conferência Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Manaus: Prefeitura Municipal de Manaus, 2007. Disponível em: [https://sapl.cmm.am.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2007/2847/lei\\_n\\_1170\\_de\\_26\\_nov\\_2007.pdf](https://sapl.cmm.am.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2007/2847/lei_n_1170_de_26_nov_2007.pdf). Acesso em: 18 jun. 2023

MANAUS. *Lei n. 2261, de 4 de dezembro de 2017*. Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCD) nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão de obra ao Município de Manaus, e dá outras providências. Manaus: Prefeitura Municipal de Manaus, 2017. Disponível em: [https://sapl.cmm.am.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2017/2319/lei\\_n\\_2261\\_de\\_04\\_dez\\_2017.pdf](https://sapl.cmm.am.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2017/2319/lei_n_2261_de_04_dez_2017.pdf). Acesso em 18 jun. 2023.

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO DE MANAUS/AM: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

MANAUS. *Lei n. 3.056, de 26 de maio de 2023*. Dispõe sobre a criação do sistema virtual de inscrição de pessoas com deficiência para ingresso no mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em:

[https://sapl.cmm.am.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2023/6941/lei\\_n\\_3056\\_de\\_26\\_mai\\_2023.pdf](https://sapl.cmm.am.gov.br/media/sapl/public/normajuridica/2023/6941/lei_n_3056_de_26_mai_2023.pdf). Manaus: Prefeitura de Manaus, 2023. Acesso em: 18 jun. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho, 2023. Página inicial. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/>. Acesso em: 16 de junho de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948*. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 17 jun.2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - TRABALHO DECENTE. *Organização Internacional do Trabalho, 2023*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 15 jun. 2023.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional* / Flávia Piovesan. – 14. Ed., ver. e atua. – São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

POZZETTI, Valmir César e TAMER, Alexandre dos Santos. A imigração haitiana e a criminalidade no município de Manaus. *Revista de Direito Público*, Londrina, v.8, n.3, p.55-76, set./dez.2013. Disponível em:

[https://scholar.google.com.br/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation\\_for\\_view=78jNAsgAAAAJ:u5HHmVD\\_uO8C](https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:u5HHmVD_uO8C), consultada em 19 jun. 2023.

POZZETTI, Valmir César. DIREITO EMPRESARIAL E A NATUREZA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. *Revista Jurídica Unicritiba*. vol. 02, n°. 43, Curitiba, 2016. pp. 159-184. DOI: 10.6084/m9.figshare.3364015. Disponível em:

[https://scholar.google.com.br/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation\\_for\\_view=78jNAsgAAAAJ:W7OEmFMylHYC](https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:W7OEmFMylHYC); consultada em 19 jun. 2023

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos* / André de Carvalho Ramos. – 7. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SCHETTINI, Mariana Cruz e POZZETTI, Valmir César. A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELOS DANOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. *Revista Veredas do Direito*, Belo Horizonte, v.12 n.24 p.287-318 Julho/Dezembro de 2015. Disponível em:

<https://pdfs.semanticscholar.org/69fc/5702fc4780036305791863646ed586aaa789.pdf>, consultada em 20 jun. 2023.