

**PRISCILA RODRIGUES GONÇALVES**

**A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE  
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito e Processo do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do grau de pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho.

**Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Catia Guimarães  
Raposos Novo**

**SÃO PAULO**

**2011**

**Priscila Rodrigues Gonçalves**

**A INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE  
TRABALHO**

**SÃO PAULO  
2011**

***Dedico*** este trabalho a todo portador de deficiência que luta pelo seu ingresso no mercado de trabalho, para que ele esteja sempre livre do preconceito e da discriminação, superando todas as barreiras sociais e aos meus pais, minha irmã e meu noivo pelo apoio e incentivo ao tema escolhido.

*Agradeço* a Deus pela força que me concedeu para concluir este trabalho.

Ao meu noivo e aos meus pais, pelo apoio e compreensão durante este trabalho, pelas horas subtraídas do convívio familiar.

Agradeço a minha orientadora, Professora Cátia Novo, pela dedicação e auxílio durante todo o tempo.

*“Há homens que lutam por um dia e são bons. Há outros que lutam por um ano e são melhores. Há outros, ainda, que lutam por muitos anos e são muito bons. Há, porém, os que lutam por toda a vida, Estes são os imprescindíveis.” (Bertolt Brecht).*

## RESUMO

Muito se pode fazer para eliminar as barreiras arquitetônicas. Defende-se, neste projeto, exatamente essa teoria, respeitando-se os princípios constitucionais, tratando-se com igualdade as pessoas com deficiência com dignidade de acordo com as leis impostas na Constituição Federal de 1988, identificando nas diferenças, todos os direitos que lhe são pertinentes e, a partir daí, encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade, e eliminar as dificuldades ou incapacidades, causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência. Embora nos últimos anos a legislação buscou dar maior importância a esse tema, com a perspectiva de atender as crescentes exigências de uma sociedade em processo de renovação, uma sociedade mais justa, solidária e acolhedora, criando diversas normas aos portadores de deficiência, dentre elas a regulamentação e o direito ao trabalho, seja em empresas privadas ou públicas e em concursos públicos. O problema gira em torno da cota que as empresas e concursos públicos devem atingir, a fim de satisfazer a legislação, a qual não é obedecida, por inúmeras razões. A finalidade deste trabalho é considerar e demonstrar, através de vários aspectos o valor humano destes, que por muitas vezes, são discriminados sem justa causa.

*Palavras-chave:* Deficiente; inclusão; mercado de trabalho; dignidade da pessoa humana.

## ABSTRACT

Much can be done to eliminate architectural barriers. This theory is argued in this project, respecting the constitutional principles, dealing disabled people with equality and dignity according to the laws imposed by the Constitution of 1988, identifying the differences, all the relevant rights, and thereafter, find specific measures for the state and society, and eliminate the difficulties or disabilities caused by human and physical environments against people with disabilities. Although in recent years the legislation sought to give greater importance to this theme, with a view to meet the growing demands of a society in process of renewal, a more fair society, supportive and welcoming, creating different standards for the disabled, among them regulatory and right to work, whether in private or public companies and public exam. The problem relates to the quota that companies and public exams must reach in order to satisfy the law, which is not obeyed, for several reasons. The purpose of this project is to consider and demonstrate, through various aspects, the human value, which often is discriminated without a fair cause.

**Keywords:** Disabled; inclusion; labor market; human dignity.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>CAPÍTULO I – PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA</b> .....	10
1 Conceito.....	10
2 Diferenças entre “Pessoa Deficiente”, “Pessoa Portadora de Deficiência” e “Pessoa com Deficiência”.....	13
<b>CAPÍTULO II – PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</b> .....	16
1 O Trabalhador Portador de Deficiência e os Princípios Constitucionais (Igualdade, Isonomia e Dignidade da Pessoa Humana.....	20
1.2. A Legislação Infraconstitucional .....	24
<b>CAPÍTULO III – O INGRESSO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	32
1. Medidas Educativas .....	33
2 O Acesso ao Trabalho .....	35
3 Incentivos Fiscais .....	43
4 Adaptações e Adequações de Acesso ao Deficiente no Ambiente de Trabalho.....	44
5 Flexibilização do Direito do Trabalho .....	47
6 Da Discriminação .....	49
7 Das Grandes Dificuldades .....	56
8 Direito à Reserva de Vagas / Sistema de Cotas .....	57
<b>CAPÍTULO IV – O DIREITO À EDUCAÇÃO ESPECIALIZADA</b> .....	62
<b>CAPÍTULO V – A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO</b> .....	64
<b>CONCLUSÃO</b> .....	70
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	71

## INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXI, é a primeira Carta Constitucional que enfatiza, sobremaneira, a tutela da pessoa portadora de deficiência no trabalho.

O portador de deficiência luta em posição de desvantagem para garantir trabalho, o que muitas vezes acaba sendo em vão, diante das discriminações existentes e requisitos exigentes para a contratação.

Vale mencionar que segundo a pesquisa feita pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2000, revelou que 14,5% da população brasileira era portadora de, pelo menos, uma das deficiências investigadas pela pesquisa. A maior proporção se encontrava no Nordeste (16,8%) e a menor, no Sudeste (13,1%).

Apesar desse número expressivo, a sociedade ainda tem uma visão de grande discriminação com relação ao deficiente, agravando a sua inclusão no ambiente de trabalho, sendo totalmente marginalizado ao convívio com as pessoas, quer pelas dificuldades arquitetônicas, quer pelas extremas exigências que se tem nos dias atuais com relação ao profissional.

Este trabalho demonstrará toda a evolução que os portadores de deficiência vêm enfrentando para a sua inclusão no ambiente de trabalho.

## CAPÍTULO I - PESSOA PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

### 1 Conceito

Infelizmente, não tem sido fácil a tarefa de definir, juridicamente, deficiente. Do mesmo modo, também não está pacificada sequer a adequação da terminologia empregada. Muitos argumentam, com razão, que o termo deficiente mais serve para ressaltar as diferenças do indivíduo do que suas similaridades com o chamado grupo “normal”. Em linhas amplas, deficiente é qualquer indivíduo portador de limitação física ou mental que o traga abaixo do padrão-modelo fixado pelo grupo social.

Vale dizer, o “...deficiente é um indivíduo que sofre de debilidade ou incapacitação mental, física ou emocional que faz sua sobrevivência normalmente difícil”<sup>1</sup>

Também é importante ressaltar que nem sempre o termo “deficiente” tem significado idêntico para a Medicina e para o Direito. Este está mais preocupado com as conotações sociais e culturais do problema que com suas manifestações patológicas. Assim, em alguns casos, o sujeito, ainda que considerado “normal” para a medicina, pode ser merecedor da tutela legal, vez que “visto” como deficiente pelo grupo social.

---

<sup>1</sup>BURGDORF, Marcia Pearce and JÚNIOR, Robert Burgdorf, *A History of Unequal Treatment: the Qualifications of Handicapped Persons as a “Suspect Class” Under the Equal Protection Clause*, in Santa Clara Lawyer, v. 15, n.4, University of Santa Clara, Santa Clara, California, 1975, p. 857.

O doutrinador Luiz Alberto David Araújo<sup>2</sup>, referindo-se a obra de Nair Lemos Gonçalves, destaca a utilização de várias expressões para designar as pessoas portadoras de deficiência, tais como "indivíduos de capacidade limitada", "minorados", "impedidos", "descapacitados", "excepcionais", "inválidos" e "deficientes".

Já Otto Marques da Silva sintetiza, com clareza habitual, o sentimento das pessoas portadoras de deficiência quanto ao uso do termo excepcional para sua designação:

“É um termo abominado no mundo das pessoas com deficiências físicas e sensoriais, que não admitem ser nem reconhecidas nem adjetivadas como tal. É quem duvidar desta informação, poderá fazer sua própria experiência sentir a reação que o levará a nunca mais repeti-la. No entanto, ninguém pode acreditar que pessoas que trabalham com os assim chamados excepcionais (termo lamentável!) usem a palavra de má fé. Seria até injusto fazer essa afirmação. O termo tem sido praticamente utilizado por todas elas, sem qualquer análise e sem mesmo parar para pensar. Usam-no porque esse é o termo mais universalmente utilizado, dizem elas. Raramente ocorre uma autocrítica”.<sup>3</sup>

No tocante ao campo da legislação, a ONU aprovou a Resolução XXX / 3.447, consistente na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, a qual, em seu artigo 1º, apresenta o seguinte conceito de "pessoas deficientes": "O termo 'pessoas deficientes' refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais".

---

<sup>2</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto Davi. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: Revista dos Tribunais, 1994, p. 140.

<sup>3</sup> SILVA, Clelma Cristina. *A formação profissional do portador de deficiência e suas oportunidades no mercado de trabalho*. Dissertação de mestrado em administração. São Paulo: PUC-SP, 20001, p. 116.

Pela Resolução nº 31/123, a ONU proclamou o ano de 1981 como o "Ano Internacional das Pessoas Deficientes" (International Year for Disable Persons), a partir do qual houve uma maior conscientização a respeito do grave problema que atinge milhões de pessoas em todo o mundo.

A Recomendação número 99 foi o primeiro documento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a estabelecer conceito da pessoa portadora de deficiência. Conceito este, repetido na Recomendação nº 168, de 1983, e aprimorado na Convenção nº 159, de 01.06.83. Segundo o artigo 1.1 da Convenção nº 159: "Para efeito desta Convenção, entende-se por 'pessoa deficiente' todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada". Com a publicação do Decreto 914 de setembro de 1993, surgiu a primeira definição, ainda que genérica, de pessoa portadora de deficiência, dispendo: "Artigo 3º. Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano".

Os integrantes do Ministério Público do Trabalho, após estudo acerca do Decreto nº 3.298/99, assim se manifestaram:

"Conclui-se, assim, com base nos citados instrumentos normativos, que pessoa portadora de deficiência é toda aquela que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, quer

permanente, quer temporária".<sup>4</sup>

Por isso, entendemos que conceito de pessoa portadora de necessidades especiais deve ser, com base em critérios razoáveis e sensatos, o mais amplo possível. Centrado, não apenas nas eventuais limitações físicas, mentais ou sensoriais, mas, também, nas limitações sociais.

## **2 Diferenças entre “Pessoa Deficiente”, “Pessoa Portadora de Deficiência” e “Pessoa com Deficiência”**

Atualmente, os termos adequados são: Pessoa Portadora de Deficiência, Pessoa com Deficiência ou Pessoa com Necessidades Especiais. Estes termos sinalizam que, em primeiro lugar, referimo-nos a uma PESSOA que, dentre outros atributos e características, tem uma deficiência, mas ela não é esta deficiência. O que importa, em primeiro lugar, é a pessoa.

Em termos gerais, podemos definir que "Pessoa Portadora de Necessidades Especiais", é o termo mais utilizado atualmente, - é a que apresenta, em comparação com a maioria das pessoas, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrentes de fatores inatos e/ou adquiridos, de caráter permanente e que acarretam dificuldades em sua interação com o meio físico e social.

A Convenção da OIT nº 159, de 1983, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989 conceitua o portador de deficiência no artigo 11,

---

<sup>4</sup> GUGEL, Disponível em: <[www.pgt.mpt.gov.br/deficiente/ap01.html](http://www.pgt.mpt.gov.br/deficiente/ap01.html)>. Acesso em: janeiro de 2011.

da seguinte forma: “Para efeitos da presente Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todo indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida”.

Portanto, esse conceito tem caráter funcional das deficiências físicas ou sensoriais, estabelecendo a Convenção o dever dos países signatários de se engajarem em atividades de integração e de fornecimento de instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas que deles necessitem.

Neste sentido, no Brasil, o Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999, em seu artigo 3º, define deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.”

Incapacidade, por sua vez, é conceituada pelo inciso III como “uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade exercida.

Assim, conceitua pessoa portadora de deficiência a que se enquadra em uma das seguintes categorias:

Deficiência Física: "Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que

não produzam dificuldades para o desempenho de funções".

Deficiência Auditiva: "Perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em graus e níveis" que vão de 25 decibéis (surdez leve) à anacusia (surdez profunda).

Deficiência Visual: "Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20 (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações".

Deficiência Mental: "Funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, oriundo do período de desenvolvimento, concomitante com limitações associadas a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade.

Deficiência Múltipla: "É a associação, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditiva/física), com comprometimentos que acarretam conseqüências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa".

A análise desses dados é assustadora, pois se verifica a existência de uma população de mais de 24,5 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência. Os dados do censo mostram, ainda, que os homens predominam no caso de deficiência mental, física ("especialmente no caso de falta de membro ou parte dele") e auditiva.

O resultado é compatível com o tipo de atividade desenvolvida pelos homens e mostra que os acidentes de trabalho vêm contribuindo no aumento desses índices. Já as mulheres predominam no índice de dificuldades motoras ("incapacidade de caminhar ou subir escadas") ou visuais, o que até certo ponto é coerente porque elas dominam na composição por sexo da população e idade acima de 60 anos. Também, a soma dos números de deficientes

físicos com o dos motores, mostram o total de 3,91% de pessoas com dificuldades físicas, ou seja, 6,59 milhões de brasileiros.

Essa é a cara do Brasil deficiente. A cada 100 brasileiros, no mínimo 14 apresentam alguma limitação física ou sensorial.

## **CAPÍTULO II – PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

A Constituição de 1988 é a primeira Carta Constitucional que enfatiza, sobremaneira, a tutela da pessoa portadora de deficiência no trabalho. O artigo 7º, inciso XXXI, preceitua: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”

Esse dispositivo é de vital importância, como se vê, pois a nação brasileira assume o compromisso de admitir o portador de deficiência como trabalhador, desde que sua limitação física não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis.

O artigo 203, inciso IV, da Constituição, inclui entre os deveres da assistência social “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária.”

O inciso V, do mesmo artigo, dispõe que os deficientes e idosos incapazes de se manter pelo próprio trabalho ou por auxílio da família, terão direito a uma renda mensal vitalícia equivalente a um salário mínimo, mediante regulamentação de norma específica, que veio pela Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (art. 20).

O artigo 208, inciso III, da Constituição, arrola entre os deveres do Estado, na órbita da atividade educacional, a oferta de escolas especializadas para portadores de deficiência.

O artigo 227, também da Constituição, grande monumento da doutrina da proteção integral da criança e do adolescente, no inciso II, fala na “Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para portadores de deficiência física, sensorial ou

mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.”

O texto constitucional deixou para a competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, o cuidado com a proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

Assim dispõe o art. 23 e seu inciso II:

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

A competência legislativa, no entanto, ficou reservada, concorrentemente, à União Federal, aos Estados e ao Distrito Federal, por força do art. 24, inciso XIV:

“Art. 24. Compete a União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:  
XIV – Proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;  
§ 1º - No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais.  
§ 2º - A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados.  
§ 3º - Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades.  
§ 4º - A superveniência de lei federal sobre normas gerais suspende a eficácia de lei estadual, no que lhe for contrário.”

O artigo 193, determina que “a ordem social tem como base o princípio do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”. Quanto a atividade econômica, vale mencionar o artigo 170:

“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:  
VII – redução das desigualdades regionais e sociais;  
VIII – busca do pleno emprego.”

Em relação ao princípio da redução das desigualdades sociais, José Cretella Junior, esclarece:

“(…) mandamento é novo, traduz a boa intenção do legislador constituinte, mas é utópico. O princípio em questão é simples recomendação, regra jurídica programática em que o legislador traça diretrizes e aconselha poderes públicos, ao invés de editar regra mandamental de aplicação efetiva. A redução das desigualdades sociais é uma questão complexa que depende de intenso e contínuo plano global econômico-educativo.”<sup>5</sup>

O artigo 201, trata dos planos de previdência, o qual assegura aos portadores de deficiência a garantia da necessidade mínima.

No tocante a assistência social, o artigo 203, determina:

“(…)será prestada a quem dela necessitar, independentemente da 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;  
V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção, ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.”

Em relação a educação, o artigo 205 determina que o dever de prestá-la é do Estado e da família com a colaboração da sociedade. Porém, o artigo 208, II, estabelece que:

---

<sup>5</sup> CRETELLA JUNIOR, José. *Comentários à Constituição de 1988*. Vol. I, 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1994, p. 45.

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.

O artigo 227, determina:

“Artigo 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.

§ 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não-governamentais obedecendo os seguintes preceitos:

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

§ 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.”

Neste mesmo prisma de capacitação da pessoa portadora de deficiência para o labor, imperiosa é a referência a dispositivos constitucionais ligados, ainda que indiretamente, ao direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência. Tais dispositivos, na verdade, garantem as condições mínimas necessárias para, que a pessoa portadora de deficiência tenha oportunidades no mundo do trabalho.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas pelo deficiente físico é o acesso ao local de trabalho, museus, catedrais, palácios e demais locais públicos. O objetivo das pessoas nessas condições é vencer as barreiras arquitetônicas dos logradouros e edifícios, como também dos transportes. Esses obstáculos tornam-se como justificativas negativas para os empregadores isentarem-se dos dispositivos legais.

O artigo 244, ampara esta dificuldade quando diz que a lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes com o fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, de acordo com o artigo 227, § 2º.”

Estes dois últimos dispositivos constitucionais mencionados têm altíssima relevância para efetivação do direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência, uma vez que têm relação estreita com o meio ambiente de trabalho destas. Só com a remoção de barreiras físicas, além das barreiras sociais, é que, os portadores de deficiência locomotora podem ter acesso, com dignidade, ao seu local de trabalho.

## **1 O Trabalhador Portador de Deficiência e os Princípios Constitucionais (Igualdade, Isonomia e Dignidade da Pessoa Humana)**

O direito à igualdade surge como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade. Só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade.

Neste sentido, adota-se integralmente a argumentação de Celso Antônio Bandeira de Mello, em sua obra “O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade”, que afirma ser possível desigualar ou tratar desigualmente situações, desde que haja correlação lógica entre o fator discrimen e a desiqueparação protegida.

A igualdade, desta forma, deve ser a regra mestra de aplicação de todo o entendimento do direito à integração das pessoas portadoras de deficiência. A igualdade

formal deve ser quebrada diante de situações que, logicamente, autorizam tal ruptura. Assim, é razoável entender-se que a pessoa portadora de deficiência tem, pela sua própria condição, direito à quebra da igualdade, em situações das quais participe com pessoas sem deficiência.

Assim sendo, o princípio da igualdade incidirá, permitindo a quebra da isonomia e protegendo a pessoa portadora de deficiência, desde que a situação logicamente o autorize. Seria, portanto, lógico afirmar que a pessoa portadora de deficiência tem direito a um tratamento especial dos serviços de saúde ou à criação de uma escola especial, ou, ainda, a um local de trabalho protegido.

Da mesma forma, a igualdade será aplicada para impedir que a deficiência sirva de quebra do princípio isonômico, sem logicidade para tal discrimen. Trata-se, na realidade, da aplicação inversa do mesmo princípio acima enunciado. O candidato a concurso público portador de deficiência de locomoção, por exemplo, não pode ser vetado, apenas e tão somente, em virtude de sua deficiência. Há de haver com relação lógica entre o cargo pretendido e a incapacidade. A igualdade, portanto, deve ser aplicada.

Podemos afirmar, destarte, que a igualdade funciona como regra mestra e superior a todo o direito à integração social, pois estará sempre presente na própria aplicação do Direito. A igualdade deve ser aplicada, tanto no ingresso, quanto na saída do indivíduo.

A Constituição Federal tem como principio basilar os direitos fundamentais da pessoa humana, da cidadania, e os valores sociais do trabalho entre outros fundamentos.

O principio da igualdade é a base fundamental de todas as garantias e prerrogativas de que goza a pessoa portadora de deficiência, portanto, há discriminação quando se nega a uma pessoa o que é de seu direito e garantia constitucional. A deficiência não é motivo para negar o direito que são de todos.

Portanto, a regra está garantindo o direito à igualdade formal, protegendo a pessoa com deficiência estejam habilitadas, por exemplo, a pretender qualquer trabalho. Deverá haver uma compatibilidade entre deficiência apresentada e tarefa que se pretende desenvolver.

Assim, nem toda pessoa com deficiência pode pretender qualquer posto de trabalho por exemplo. É claro que a interpretação, em caso de dúvida, deve ser sempre para incluir, para permitir que a pessoa ingresse no mercado de trabalho, inclua-se socialmente, desenvolva regularmente suas atividades. Havendo dúvida, a decisão deve ser sempre pela inclusão. Mas deve ficar claro que nem toda pessoa com deficiência está habilitada a todos os postos. E devemos ficar atentos para permitir que a tecnologia esteja presente na análise da compatibilidade entre deficiência e atividade do trabalho.

Muitas vezes, por desconhecimento dos recrutadores de mão-de-obra, muitos empregadores não permitem pessoas com deficiência em determinadas funções, em razão de certas limitações. Essas limitações podem ser perfeitamente contornáveis com ajudas tecnológicas específicas.

Assim, presente a tecnologia, presente o dever de incluir (o que fará com que se decida sempre pela inclusão em caso de dúvida), o princípio da igualdade deve ser sempre aplicado.

O princípio da igualdade deve estar presente tanto na proibição de discriminação, quanto na regulação de benefícios que seriam necessários para o estabelecimento desta mesma igualdade para determinadas situações para pessoas com deficiência.

O princípio isonômico, em seu artigo 5º, caput, assim se reproduz: ‘todos são iguais perante a lei, sem distinção...’, e no inciso XIII diz que ‘é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer’.

No tocante a igualdade assim se manifestou Hans Kelsen:

“A igualdade dos sujeitos na ordenação jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres.”<sup>6</sup>

Ainda sobre isonomia, a Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, reafirmou tal princípio, nos seguintes termos:

“Art. 1º - Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta lei.

§ 1º - Na aplicação e interpretação desta Lei, serão considerados os valores básicos da igualdade de tratamento e oportunidade, da justiça social, do respeito à dignidade da pessoa humana, do bem-estar, e outros, indicados na Constituição ou justificados pelos princípios gerais do direito.”

A respeito do Princípio da Igualdade, John Rawls<sup>7</sup> ministra que as imerecidas desigualdades requerem uma compensação e, desde que as desigualdades de nascimento e dons naturais são imerecidas, terão de ser de algum modo compensadas. Assim, o princípio afirma que visando tratar igualmente todas as pessoas e cuidando de proporcionar uma autêntica igualdade de oportunidade, a sociedade terá de conceder maior atuação aos que tiverem menos dons naturais e aos que nasceram nas posições sociais menos favorecidas. A idéia é compensar as desvantagens contingentes rumo à igualdade.

---

<sup>6</sup> KELSEN, Hans. *Teoria pura do Direito*. São Paulo: Almedina 1990, p.190.

<sup>7</sup> RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 1980. p. 86.

## 1.2. A Legislação Infraconstitucional

Não só a Constituição Federal, como também os legisladores se preocuparam com o deficiente, com o objetivo de regulamentar os instrumentos indispensáveis para a concreção deste direito, tanto que inúmeras leis foram publicadas, conforme a seguir será demonstrado.

Há que ser mencionada, de forma superficial, as seguintes leis:

- ✓ 4.613 de 02/04/65: Isenta de impostos de importação veículos especiais para pessoas portadoras de deficiência.
- ✓ 1.044 de 12/10/69: Garante tratamento excepcional para portadores das afecções que indica.
- ✓ 72.425 de 03/05/73: Cria o centro nacional de educação e dá outras providências.
- ✓ 7.070 de 20/12/82: Pensão para as vítimas da Talidomida (Alteração no artigo 42 que se refere à alteração da pensão especial).

A primeira lei editada, após a Constituição Federal, foi a Lei nº 7.853, de 24.10.1989, a qual dispõem sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, instituindo a CORDE - Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – que integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça.

A CORDE é órgão vinculado ao Ministério da Justiça, ao qual cabe sugerir planos, programas, projetos, cumprindo instruções superiores, com a cooperação dos demais órgãos da Administração Pública Federal. A CORDE conta com um conselho consultivo disciplinado em ato do Poder Executivo, constituído de representantes de órgãos e assuntos pertinentes à pessoa portadora de deficiência.

Referida lei, em seu artigo 2º, inciso III, letra "d", dispõe que cabe ao Poder Público e seus órgãos assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho, devendo ser dispensado tratamento adequado tendente a viabilizar a adoção de legislação específica, disciplinando a reserva de mercado de trabalho em favor dessas pessoas, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e regulamentando a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

O artigo 8º, desta lei tipifica o preconceito contra a pessoa portadora de deficiência com pena de reclusão de um a quatro anos e multa, distribuído em seis incisos, tais como dificultar inscrição de aluno deficiente em estabelecimento de ensino, dificultar acesso a cargo público, negar injustificadamente vaga de trabalho, negar assistência médica, deixar de cumprir ordem judicial expedida na ação civil ou obstar por qualquer forma a sua propositura.

Ao comentar a Lei nº 7.853/89, Maria Aparecida Gugel diz que:

“Positivamente no Brasil institui-se a política de ampliação de oportunidade, reconhecendo que as desigualdades existem. A reserva legal de postos de trabalho é uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência a bens e serviços e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de ser tratada como igual.”<sup>8</sup>

É o que dispõe a Lei nº 7.853/89, ao estabelecer a política nacional para as

---

<sup>8</sup> GUGEL, Maria Aparecida. *Mudanças e inovações no mundo do trabalho que interferem na vida profissional da pessoa portadora de deficiência*. Disponível no site [www.pgt.mpt.gov.br](http://www.pgt.mpt.gov.br). Acesso em: dezembro de 2010.

peessoas portadoras de deficiência.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069 de 1990, dedicou dois dispositivos ao adolescente portador de deficiência:

“Art. 54 – É dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente:

III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.”

“Art. 66 – Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.”

A Lei nº 8.112/90, sobre Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, criou uma reserva de mercado específica em seu artigo 5º, § 2º:

“Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso”.

As provas aplicadas aos portadores de deficiência serão de mesmo conteúdo, avaliação, horário e nota mínima exigida para todos os candidatos.

Quanto ao setor privado, a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, estabeleceu cotas na admissão e dispensa dos portadores de deficiência:

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

I - até 200 empregados - 2%

II - de 201 a 500 - 3%

III - de 501 a 1.000 - 4%

IV - de 1.001 em diante - 5%

Parágrafo 1º - A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada,

no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

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

A reserva de vagas é destinada somente aos habilitados e reabilitados que se encaixam no disposto nos artigos 89 a 92, da referida lei.

A obrigação de fazer reposição de empregado dispensado está vinculada a uma despedida imotivada se o contrato de duração determinado ou indeterminado tiver mais de noventa dias.

Esta lei trata ainda da verificação da condição de incapacidade e da aposentadoria por invalidez, prevê o pagamento de benefícios aos portadores de deficiência, entre outras disposições.

Foi o Decreto nº 914/93, que definiu, para fins legais, a pessoa portadora de deficiência como “aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anomalias da sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

A Lei nº 8.742/93, que dispõe sobre a organização da assistência social, reconhecendo-a como direito do cidadão e dever do Estado, tem como um de seus objetivos a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência, integrando-as à vida comunitária, e concede o benefício de um salário mínimo mensal quando estes comprovarem não possuir meios de prover a sua manutenção por si ou por sua família.

O critério estabelecido para perceber o benefício é que a renda per capita familiar seja inferior a do salário mínimo e não pode ser acumulado com qualquer outro benefício no

âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo o da assistência médica. O recebimento pode se dar ainda que o deficiente encontre-se internado.

A Lei nº 8.883/94, em seu artigo 1º, com a alteração do artigo 24, XX, da Lei nº 8.666/93, dispensa a licitação na seguinte hipótese:

“Art. 24 – É dispensável a licitação:

XX – na contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão de obra, desde que o preço seja compatível com o praticado no mercado.”

Embora pareça ofender o princípio da igualdade, Carmem Lúcia Antunes Rocha, elucida a questão:

“A hipótese de dispensabilidade de licitação por associação de portadores de deficiência física, desde que atendidas as condições da regra, significa o acolhimento no Direito infraconstitucional, de tratamento favorecido em razão de situação peculiar de marginalização e dificuldades socioculturais com repercussões econômicas a que se sujeitam os associados da entidade descrita.”<sup>9</sup>

Por isso mesmo é que, para se ter uma igualação que a sociedade não promoveu por si, o Direito afirma um favorecimento que conduz a uma condição igual no movimento da norma, que se faz pela aplicação e criação de situação social concreta.

Não se afirma – ninguém assevera com seriedade – que a regra da Lei de Licitações estaria a agredir o princípio constitucional da igualdade, porque o que ela faz é,

---

<sup>9</sup> ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. *Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica*. Revista de Informação Legislativa, Brasília, Ano 33, n.131, jul./set. 1996, p. 293.

antes, fomentar um processo de igualação que permite seja aperfeiçoado, não apenas na forma, mas principalmente no conteúdo, aquele dogma fundamental.

Em 1994, surgiu a Lei nº 8.899, que regulamentada pelo Decreto nº 3.691 de 19.12.2000, concedeu o passe livre às pessoas portadoras de deficiência, no sistema de transporte coletivo interestadual de passageiros nas modalidades ônibus, trem ou barco, incluindo transportes interestaduais semi-urbanos.

A Lei nº 8.998/95, garantiu a isenção de IPI na aquisição de automóveis para a utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência.

A Lei nº 9.394/96, que estabelece diretrizes e bases da educação nacional, dedicou o capítulo V à Educação Especial definindo-a como “a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais”. A educação que lhes é oferecida deverá dar-se, preferencialmente, em classes regulares, assegurando-lhes a perfeita integração com os demais, que terão a oportunidade de exercitar a solidariedade, visto ser componente imprescindível a qualquer projeto educacional. Se o aluno não tiver condições de integrar-se total ou parcialmente, haverá os serviços de apoio especializado, funcionando dentro da escola regular.

Em 10.11.1999, surge a Lei nº 9.867, que dispõe sobre a criação de Cooperativas Sociais, nelas incluídas aquelas formadas por pessoas portadoras de deficiência, que se encontram em dificuldade financeira, com a finalidade de proporcionar a sua integração social, estimulando-as a se associarem para favorecer sua inserção no mercado de trabalho, esta lei deve respeitar os requisitos da Lei nº 5.764/71.

O Decreto nº 3.298/99, regula a Lei nº 7.853/89, a qual consolida as norma de proteção e dá outras providencias. Este decreto, em seus artigos 30 a 33, cuida da habilitação

e reabilitação profissionais da pessoa portadora de deficiência, as quais são condições prévias para se obter empregabilidade.

Os artigos 34 e 35, cuidam do acesso ao trabalho. Destacando-se três modalidades de inserção no mercado de trabalho:

1. Colocação competitiva de trabalho: contratação regular no regime da legislação trabalhista e previdenciária. As condições de trabalho são idênticas a dos demais empregados não portadores de deficiência, ou seja, duração de jornada, horário, salário, etc.
2. Colocação seletiva de acordo com normas trabalhistas e previdenciárias, respaldada da adoção de procedimentos especiais, como tais aqueles que levam em consideração a necessidade de condições de trabalho diferenciadas, jornada, horário, salário, ambiente adequado, etc.
3. Trabalho por conta própria ou individual (autônomo), ou associativo (cooperativado) ou em regime familiar.

Os artigos 37 a 44, traçam a partir da experiência acumulada, novas diretrizes visando à superação de problemas enfrentados pelos portadores de deficiência, que se confrontavam com regras que, à guisa de regulamentar a reserva de vagas, findavam por inviabilizar a aprovação daqueles candidatos nos certames públicos.

Quanto as barreiras arquitetônicas, a Lei nº 10.098/2000, tratou definitivamente da questão em seu artigo 1º:

“Esta lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e comunicação.”

A Lei nº 10.436 de 2002, dispõe sobre a Língua de Sinais – Libras e outros recursos de expressão a ela associados, e que determina que o Poder Público em geral e empresa concessionários de serviços públicos, devem garantir formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua de Sinais – Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 461, estimula a reinserção do trabalhador portador de deficiência reabilitado em nova função.

Atualmente, a Lei Orgânica do Município de São Paulo, em seu artigo 99, prevê que ‘ficam assegurados o ingresso e o acesso das pessoas portadoras de deficiência, na forma da lei, aos cargos, empregos e funções da administração direta e indireta do município, garantindo-se as adaptações necessárias para sua participação nos concursos públicos’.

O legislador infraconstitucional estará, portanto, agindo de acordo com a Constituição, quando considerar os valores numéricos que envolvem a população portadora de deficiência no Brasil.

Neste capítulo, ficou demonstrado que tanto as normas constitucionais como infraconstitucionais protegem e amparam o trabalho do portador de deficiência, sempre visando a melhoria do desenvolvimento destas pessoas.

### **CAPÍTULO III – O INGRESSO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

O direito ao trabalho está amplamente garantido no artigo 3º, da Constituição Federal, para todo e qualquer cidadão, independente de cor, religião, sexo, origem ou condição social, tal princípio entrelaça-se com o princípio da igualdade, portanto, o portador de deficiência tem direito ao trabalho.

Ocorre que o mercado de trabalho está a cada dia mais exigente, pois demanda um trabalho que tenha formação básica e sólida, que seja criativo e capaz de oferecer funções diferentes e ocupar postos diferenciados.

Tal exigência se aplica também aos portadores de deficiência, o que torna o mercado de trabalho cada dia mais distante para este tipo de pessoa.

Apesar da sociedade ter evoluído nas últimas décadas em relação aos portadores de deficiência, o preconceito ainda faz com que muitos empresários pensem que uma pessoa, por usar cadeira de rodas, ter um ritmo diferente, não enxergar ou não ouvir, não tenha condições de pensar ou produzir.

A baixa escolaridade é um dos agravantes para a não inserção dessa população no mercado de trabalho, e isso acontece porque ainda é difícil o acesso à educação para todos. Se o portador de deficiência conseguiu estudar, tem problemas por causa da falta de transporte e acessibilidade dos edifícios, e não consegue se profissionalizar. A maioria das vagas exige segundo grau e, atualmente, conhecimentos de informática.

Na área tecnológica, podemos constatar diversos exemplos bem sucedidos, tais como: substituição de teclados por pedais, braços computadorizados, teclados com figuras que

substituem letras e significam palavras, gargantilhas com interruptores para comando de computadores, faixas para cabeça com laser que controlam sintetizadores de voz, desenvolvimento de impressoras no Braile entre outros.

Apesar de serem inúmeros os fatores que conspiram contra a inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, optamos neste capítulo em apontar quais são as barreiras mais graves para o acesso ao mercado de trabalho deste grupo minoritário, barreiras estas que devem ser rechaçadas através de ações positivas a serem adotadas pelo Estado brasileiro.

## **1 Medidas Educativas**

Diante deste quadro, se a discriminação já é uma barreira suficiente para manter a pessoa portadora de deficiência isolada da sociedade, a falta de acesso à educação, quase sempre, o condena a uma vida sem perspectivas.

Apesar de assegurada em lei, a educação inclusiva ainda é pouco praticada no Brasil, pois exige um novo padrão de escola. Para adotar a inovação, é preciso não só modernizar os aspectos estruturais, mas também aperfeiçoar as práticas pedagógicas e aliar-se à comunidade para atender às diferentes condições dos indivíduos.

O direito ao ensino especializado está previsto na Constituição Federal, em seu artigo 208:

“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 (...)”

Sendo assim, foram criadas as cooperativas-escola, pela Resolução CNC n° 23, de 09.02.1982.

O objetivo desta cooperativa, definido no modelo de Estatutos dos alunos das Escolas Técnicas do Estado de São Paulo:

a) Educar os alunos de acordo com os princípios de cooperativismo, servindo de instrumento do processo de aprendizagem, como componente curricular metodológico;

b) Promover a defesa econômica dos interesses comuns, objetivando a aquisição de material didático e insumos em geral, necessários ao exercício da vida escolar e do processo ensino-aprendizagem;

c) Realizar a comercialização dos produtos agropecuários, decorrentes do processo ensino-aprendizagem, bem como a prestação de outros serviços da conveniência do ensino e do interesse dos associados.

Para o funcionamento da cooperativa, basta possuir documentação adequada e registrada na Junta Comercial e demais órgãos públicos competentes.

A Lei n° 7853/89, em seu artigo 2º, parágrafo único, enfatiza que para enfrentar o mercado de trabalho exigente e competitivo é necessário se dar prioridade a formação profissional.

A Resolução n° 48/96, ratificada pelo Brasil, reconheceu o princípio da igualdade de oportunidades primárias, secundárias e terciárias para crianças, jovens e adultos com deficiências, em ambientes inclusivos. Eles devem garantir que a educação das pessoas com deficiência seja uma parte integrante do sistema educacional.

O artigo 45, do Decreto nº 3.298/99, fixou os objetivos da referida formação:

- “a) criar condições para obtenção de uma qualificação adequada;
- b) propiciar meios de formação necessários para uma qualificação que permita uma inserção competitiva no mercado laboral;
- c) ampliar a formação e qualificação sob a base de educação geral, colocando o portador de deficiência em condições de satisfazer as exigências do processo técnico, de novos métodos de produção e da evolução social e econômica; e
- d) inserção no Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR.”

A experiência educacional cotidiana, ao lado de colegas não-portadores de deficiência, deve ser encarada como elemento integrador, indispensável para a preparação do futuro trabalhador que irá se deparar, via de regra, com um mercado de trabalho ‘normal’, e não ‘especial’.

## **2 O Acesso ao Trabalho**

Os artigos 34 e 35 do Decreto nº 3.298/99, dispõem sobre a política de emprego, a qual tem como finalidade promover:

- “a) inserção no mercado de trabalho;
- b) incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido em oficinas de produção ou terapêuticas, direito garantido pelo ECA para adolescentes (artigo 68);
- c) nos casos de deficiência grave ou severa, mediante contratação de cooperativas sociais.”

A Lei nº 8.112/90, dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, específica a reserva de mercado nas entidades da Administração Pública, assim dispondo:

Art. 5º § 2º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

O direito a inscrição em concurso público, afasta a discriminação, garantindo ao portador de deficiência o que é direito de todo cidadão.

Na esfera privada, também se institui a obrigatoriedade de reserva de postos a portadores de deficiência. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91, sobre Planos de Benefícios da Previdência Social, fixa os seguintes percentuais:

“a) obrigação de as empresas com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.

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

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

A obrigação de contratação atinge todas as empresas, inclusive as de trabalho temporário, em relação aos seus empregados que não encaminham para empresas tomadoras de seus serviços.

O § 1º, do artigo 36, do Decreto nº 3.298/99, dispõe que em caso de despedida imotivada, esta só poderá ocorrer após a contratação de um substituto em condições

semelhantes.

A Lei nº 8.666/93, sobre normas para licitações e contratos da Administração Pública assim dispõe:

“Art. 24 – É dispensável a licitação

XX – na contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da Administração Pública, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado.”

Vale mencionar ainda, as modalidades de trabalho:

1. Trabalho autônomo – o trabalhador exerce por conta própria uma atividade (profissionais liberais, representantes comerciais, vendedores, ambulantes, etc.).

Pode haver entre o trabalhador e o tomador de serviços um contrato verbal ou formal, como por exemplo, contrato de prestação de serviços, sempre arcando o trabalhador com o risco do negócio.

É importante observar que o trabalho autônomo, na qualidade de contribuinte individual é segurado obrigatório da Previdência Social.

2. Trabalho associativo – Oris de Oliveira assim conceitua:

“Diz-se associativo o trabalho que envolve co-participação de pessoas que se obrigam mutuamente a combinar seus esforços para obtenção de fins propostos: - é o contrato de sociedade. Há sociedades que propõem uma finalidade lucrativa exigindo dos sócios uma participação mais ativa; há outras que perseguem fins culturais, recreativos, religiosos, às quais se costuma dar o denominativo de associações. A sociedade implica fundamentalmente: - fornecimento de capital (em dinheiro e/ou em bens e serviços), administração, participação em lucros e perdas. A administração se faz como os sócios combinarem; podendo haver designação que um ou mais administrem a sociedade. O trabalho imediatamente prestado pelos

sócios recebe uma contraprestação denominada *pro labore*. Na participação nos lucros e perdas permanece o princípio da proporcionalidade: sofrem-se idênticos prejuízos e beneficiam-se idênticos lucros.”<sup>10</sup>

3. Cooperativa comum – recebeu especial atenção da Constituição Federal em seus artigos 5º, inciso XVIII e 174, §2º, que assim dispõem:

“Art. 5º - XVIII – a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento.

Art. 174 - § 2º - A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo (...).”

A Lei nº 5.764/71, define a Política Nacional de cooperativismo, a qual instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas.

O Código Civil, em seu artigo 1.094, define as características das sociedades cooperativas:

“Art. 1.094. São características da sociedade cooperativa:

I - variabilidade, ou dispensa do capital social;

II - concurso de sócios em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade, sem limitação de número máximo;

III - limitação do valor da soma de quotas do capital social que cada sócio poderá tomar;

IV - intransferibilidade das quotas do capital a terceiros estranhos à sociedade, ainda que por herança;

V - quorum, para a assembléia geral funcionar e deliberar, fundado no número de sócios presentes à reunião, e não no capital social representado;

VI - direito de cada sócio a um só voto nas deliberações, tenha ou não capital a sociedade, e qualquer que seja o valor de sua participação;

VII - distribuição dos resultados, proporcionalmente ao valor das operações efetuadas pelo sócio com a sociedade, podendo ser atribuído juro fixo ao capital

---

<sup>10</sup> OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr 1994, p. 143

realizado;

VIII - indivisibilidade do fundo de reserva entre os sócios, ainda que em caso de dissolução da sociedade.”

As cooperativas foram criadas em benefício de seus sócios e segundo seus princípios e ética, é normal, pois, que, de acordo com tais princípios éticos, procure tirar maior proveito possível em favor da entidade e de seus sócios.

E ainda, dentro deste campo, existem as cooperativas social e escola:

Cooperativa social – tem a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem, entre elas as portadoras de deficiência no mercado de trabalho, fundando-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos. Criada pela Lei nº 9.867/99.

Cooperativa escola – regulamentada pela Resolução CNC nº 23 de 09.02.82. Seus objetivos estão definidos no modelo de Estatutos dos alunos das Escolas Técnicas do Estado de São Paulo, conforme mencionado anteriormente.

4. Trabalho em regime de economia familiar – a CLT em seu artigo 402, parágrafo único, exclui a idade mínima para o trabalho em oficinas em que trabalhem unicamente pessoas da família do adolescente, estando sob a direção do pai, mãe ou tutor.

Assim se posiciona Oris de Oliveira sobre o assunto:

“O regime familiar se caracteriza pela execução de serviços onde trabalham exclusiva e habitualmente pessoas da família sob a direção de um de seus membros. A distribuição de tarefas no plantio, na colheita, na fabricação, na venda não

desfiguram o regime familiar.”<sup>11</sup>

O trabalho de todos converge para uma sociedade de fato, onde todos auferem os benefícios do trabalho ou dele sofrem os insucessos. Ninguém trabalha, pois, para outrem ou por conta de outrem. Ninguém é empregado de ninguém. A subordinação à direção paterna ou materna é o aspecto passivo do exercício do pátrio-mátrio poder.

Geralmente este tipo de trabalho é visto no Brasil em sítios rurais ou estabelecimentos de pequeno porte.

5. Trabalho em oficina protegida de produção – visa o desenvolvimento das capacidades da pessoa portadora de deficiência, para que consiga desempenhar um trabalho produtivo e maior integração social. Proporciona a produção de bens e de serviços remunerados para indústria e comércio, em ambiente protegido e com orientação permanente.

Este tipo de trabalho é regido pela Instrução Normativa TEM/SIT nº 20, a qual assim dispõe:

“Art. 7º - Não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa portadora de deficiência realizado em oficina protegida de produção, desde que ausentes os elementos configuradores da relação de emprego, ou em oficina protegida terapêutica.

Art. 8º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que observar as seguintes condições:

I – que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social;

II – que tenha por objetivo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde;

---

<sup>11</sup> OLIVEIRA, Oris de. *O trabalho da criança e do adolescente*. São Paulo: LTr 1994, p. 38.

- III – que as pessoas portadoras de deficiência participantes destas oficinas não integrem o quantitativo dos cargos previstos no art. 10 desta Instrução; e
- IV – que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.”

O trabalho em oficina protegida de produção pode efetuar-se fora de um regime de emprego. Far-se-á em regime de emprego quando o trabalho se realizar em oficina no interior do estabelecimento do empregador e este exercer o poder diretivo na organização do trabalho, na vigilância das ordens dadas e, se for o caso, exercer seu poder disciplinar.

6. Trabalho em oficina terapêutica – realizado em dependência de entidade pública ou beneficente de assistência social que visa à integração social da pessoa portadora de deficiência, transitória ou permanente, que não permite uma atividade profissional produtiva no mercado de trabalho.

7. Trabalho como micro ou pequeno empresário – é regido pela Lei nº 9.841/99, que instituiu o Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

Este tipo de trabalho é também estendido aos portadores de deficiência, posto que a difusão do trabalho por conta própria nas mencionadas modalidades cria níveis de maior confiança e bem estar.

A pessoa portadora de deficiência deve precaver-se dos riscos do negócio, já que é a mesma quem assume todas as conseqüências, inclusive a eventual conseqüência devastadora.

8. Trabalho em regime estatutário – Servidor público – é o ingresso do portador de deficiência no serviço público, através de concurso.

9. Trabalho informal – de natureza complexa, englobando diferentes categorias de trabalhadores.

É informal o trabalho em cuja execução não se obedecem às normas que regem as atividades econômicas: falta de registro, não recolhimento de tributos, não cumprimento integral das obrigações trabalhistas, etc. O trabalho desenvolve-se em atividades produtivas de todos os setores econômicos, mas são executadas à margem da lei vigente.

A importância da adequação do meio ambiente do trabalho às necessidades da pessoa portadora de deficiência é tão expressiva que, em certa medida, acaba por “eliminar a deficiência”, ou melhor, acaba por eliminar a eventual limitação para o trabalho. Ora, se não existe qualquer limitação para o trabalho não há que se falar em deficiência.

Neste sentido, preleciona José Pastore:

“Entretanto, muitos problemas que afligem a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar ou ver está ligada às limitações que possuem, é verdade. Mas uma boa parte decorre das barreiras que lhe são impostas pelo meio social. Isso é fácil de ser observado. Basta atentar para o fato de que, em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas. É o que acontece com quem usa cadeira de rodas para se locomover e encontra na escola e no trabalho providências no transporte e na arquitetura – muitas vezes uma simples rampa de acesso. Na prática, essa pessoa sai da categoria dos portadores de deficiência, o que significa dizer que a sociedade e a cultura desempenham um importante papel na própria definição, assim como na interpretação e superação das dificuldades dos portadores de deficiência. Com o avanço dos equipamentos auxiliares, muitas pessoas outrora definidas como portadoras de deficiência de sê-lo, e desempenham hoje atividades produtivas no mercado de trabalho regular”.<sup>12</sup>

Atualmente, conforme demonstrado acima, com os inúmeros tipos de trabalho e com o avanço tecnológico permitiu a travessia entre o trabalho baseado na força física e o trabalho fundado na força das idéias. A redução das exigências motoras decorrentes da

---

<sup>12</sup> PASTORE, op. cit.: 13-14.

evolução tecnológica ampliou a possibilidade de trabalho para os portadores de deficiência, em especial para aqueles que apresentam limitações físicas e sensoriais.

Na área da tecnologia, podemos constatar diversos exemplos bem sucedidos, tais como: substituição de teclados por pedais, braços computadorizados, teclados com figuras que substituem letras e significam palavras, gargantilhas com interruptores para comando de computadores, faixas para cabeça com laser que controlam sintetizadores de voz, desenvolvimento de impressoras no Braille entre outros.

Na verdade, os próprios ambientes de trabalho, outrora construídos para abrigar força muscular e a movimentação de grandes máquinas, estão sendo redesenhados de forma a abrigar menos energia física e mais concentração mental.

A inserção seletiva dar-se á quando forem necessários, além dos instrumentos de apoio, procedimentos especiais, como horário diferenciado, adaptação do meio ambiente, atuação de orientadores ou acompanhantes etc.

Nos dois casos, na inserção competitiva ou na inserção seletiva, serão garantidos todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Admite a inserção seletiva por intermediação de entidades especializadas.

O trabalho das pessoas portadoras de deficiência, como se vê, passa por uma grande revolução. A adequação do meio ambiente do trabalho, através das novas tecnologias, surge como uma grande promessa para aumentar a contratação de pessoas portadoras de deficiência.

### 3 Incentivos Fiscais

Como se tem defendido, é insuficiente a mera imposição legal de contratação de pessoas portadoras de deficiência, através de sistema de cotas, para que esteja assegurado o acesso das mesmas ao mercado de trabalho. O Estado não deve apenas impor, mas estimular a contratação, tornando-a mais atraente ao empregador, através de incentivos.

Um exemplo é a redução das contribuições sociais na contratação de uma pessoa portadora de deficiência, ou mesmo na isenção das parcelas devidas pelo empregador.

Neste caso, a isenção poderia ser concedida caso a empresa excedesse a cota legal; adoção de emprego compulsório para contratação das pessoas deficientes qualificadas profissionalmente; estímulo a criação de oficinas profissionalizantes e de reabilitação, etc.

Pastore lembra que na Alemanha, por exemplo, os portadores de deficiência pagam apenas 25% das contribuições previdenciárias, e o próprio governo complementa o resto.<sup>13</sup>

Em outro enfoque, muitos empregadores hesitam em contratar pessoas portadoras de deficiência, sob o argumento de que são elevados os custos atinentes às adaptações necessárias no local de trabalho. Estes custos, por sua vez, poderiam ser deduzidos do imposto de renda da empresa, ou mesmo integralmente subsidiados pelo Estado.

---

<sup>13</sup> PASTORE, op. cit.: 147.

São medidas positivas de incentivo de fácil execução e que, com certeza, como repercutem na equação custo-benefício, para a qual está atenta o empresário, só contribuiriam para a efetividade do direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

E ainda, há que ser lembrado os benefícios que esta prática poderá trazer para a empresa. Primeiramente em relação a imagem a ser refletidas nos consumidores e, segundo, no ambiente de trabalho.

#### **4 Adaptações e Adequações de Acesso ao Deficiente no Ambiente de Trabalho**

As cidades e os locais de trabalho, foram construídas e projetadas para o não-deficiente, ou seja, para as pessoas física e mentalmente perfeitas.

O trajeto casa-trabalho-casa pode constituir um dos maiores óbices ao emprego, especialmente para as pessoas portadoras de deficiência locomotora.

Ressalte-se que a pouca possibilidade de deslocamento implica diretamente na redução de chances de obter e manter trabalho, limitando o número de profissões nas quais a pessoa portadora de deficiência possa atuar, ao reduzir o seu raio de locomoção às proximidades de sua casa.

Um meio ambiente do trabalho adaptado consistiria na construção de rampas e alargamento de portas. A partir daí, o desenvolvimento do trabalho da pessoa portadora de deficiência locomotora se daria em igualdade de condições com os demais trabalhadores ditos normais.

Dentro do enfoque desta monografia, o meio ambiente do trabalho deve ser entendido como: “o ‘habitat laboral’ no qual o trabalhador deve encontrar os meios com os

quais há de prover a sua existência digna, proclamada por nossa Carta Magna” (artigo 1º, III).

Esta dignidade prevista no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, tendo como enfoque o ser humano-trabalhador, é essencial, assim como as condições de trabalho saudáveis, para alcançar-se o equilíbrio no meio ambiente de trabalho.

Há uma falta de eficácia de um mandamento constitucional, notadamente o artigo 244 e o parágrafo 2º, do artigo 227, da Constituição Federal de 1988, que assim dispõem:

“Art. 224 - 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 às pessoas portadoras de deficiência, conforme dispositivo no artigo 227, parágrafo 2º.”

“Art. 227, § 2º - A lei disporá sobre normas de construção de 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.”

Todavia, em que pese a imperatividade do dispositivo constitucional, a realidade da pessoa portadora de deficiência no Brasil, no que tange às barreiras arquitetônicas, é tormentosa. Dentro do enfoque de dificuldades de locomoção, cumpre registrar o martírio imposto pelos transportes públicos. O acesso a eles é difícil, pois estes possuem altos degraus e passagens estreitas com roletas, obrigando a pessoa portadora de deficiência sempre a descer pela frente, e com a ajuda de outras pessoas, minando, assim, a sua autonomia e auto-estima.

Escadas, mesas muito altas e próximas umas das outras, degraus, meios-fios sem rebaixamento, banheiros sem adaptação. Estes também são alguns dos obstáculos enfrentados especialmente por portadores de deficiência física em todo o país.

Não se pode olvidar que o deslocamento de portadores de outros tipos de deficiência na estrutura urbana de qualquer cidade brasileira não é menos tormentoso.

No tocante a avaliação da capacidade laborativa do portador de deficiência, no que tange ao seu direito ao trabalho, assim se manifestou Nair Lemos Gonçalves:

“1º - Não podem constituir impedimento ao “ingresso” ou à “continuação” da prestação de serviço as limitações ou deficiências encontradas no exame da saúde, sempre que a capacidade da pessoa excepcional permita o exercício das tarefas em fundação das quais se realiza o exame, desde que esse exercício não venha a agravar as mesmas limitações ou deficiências, provocando maior redução da capacidade do empregado.

2º - O novo conceito de invalidez deve impedir o reconhecimento das limitações ou deficiências, “de mesma natureza e grau”, apresentadas pela pessoa excepcional por ocasião do exame de ingresso, como causa capaz de justificar a concessão do salário-enfermidade (primeiros 15 dias de doença pagos pela empresa) ou benefícios da previdência social que pressuponham a incapacidade de trabalho.”<sup>14</sup>

Quanto a cidadania, este é um dos meios de inserir a pessoa portadora de deficiência na sociedade mediante o trabalho.

Sobre este tema, assim se manifestou Marcos Francisco Reimann:

“A cidadania social tem no trabalho e na seguridade social o seu principal substrato. Nenhuma outra forma jurídica ou relação social adquiriu a importância que o trabalho tem para a construção desse tipo de cidadania. Para a imensa maioria da população, o trabalho é o mais importante, senão o único, caminho para a inserção social e o exercício da cidadania.”<sup>15</sup>

O trabalho das pessoas portadoras de deficiência, como se vê, passa por uma grande revolução. A adequação do meio ambiente do trabalho, através das novas tecnologias, surge como uma grande promessa para aumentar a contratação de pessoas portadoras de deficiência.

---

<sup>14</sup> GONÇALVES, Nair Lemos. *Excepcional*. Enciclopédia Saraiva de Direito. São Paulo: Saraiva, 1978, p. 386.

<sup>15</sup> REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002, p. 97.

## 5 Flexibilização do Direito do Trabalho

Alguns têm apontado como solução para a inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, uma maior flexibilização do Direito do Trabalho, de maneira a permitir um crescimento no número de postos de trabalho existentes e adequações específicas para cada realidade.

A fixação dos limites da flexibilização de direitos trabalhistas ainda é muito controvertida no Direito do Trabalho brasileiro.

Em linhas gerais, o Direito brasileiro adotou um sistema de flexibilização atrelado a negociação coletiva no que se refere a irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF), compensação e redução de jornada de trabalho (XIII) e turnos ininterruptos (XIV).

Evidentemente que essas limitações constitucionais não impedem a expansão de novas formas de trabalho, como o teletrabalho.

O que não pode ser aceito, é a existência de relações de trabalho sem proteção legal do Estado, com argumentos de que o empregador e o empregado podem pactuar livremente seus direitos e deveres, como decorrência do princípio da autonomia privada.

Neste aspecto, importante lembrar que o Direito do Trabalho nasceu exatamente no meio da Revolução Industrial, como forma de proteger o trabalhador explorado, o hipossuficiente.

Parece inexistirem argumentos que possam mudar tal concepção. Mas, hoje, muitos, inclusive no meio jurídico, tem defendido a supremacia do negociado sobre o legislado, afirmando que o princípio da autonomia privada coletiva exercida pelas Entidades

Sindicais pode criar e extinguir direitos e obrigações trabalhistas, encontrando limite apenas no que se refere a normas indisponíveis absolutas, v. g., anotação da carteira de trabalho.

A Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo constatou que seria necessário flexibilizar as regras, negociando propostas alternativas para certas empresas ou setores com problemas em cumprir a lei, devido às características dos trabalhos realizados, que exigem capacidade plena, como as empresas farmacêuticas, companhias aéreas, de transporte e de segurança/vigilância.

No entender da chefia da fiscalização do trabalho, essas empresas deveriam ter tratamento diferenciado. A Delegacia Regional do Trabalho negociou, então, com o Sindicato das Empresas de Transporte de Carga de São Paulo e Região (SETCESP), que incluiu uma cláusula em seis convenções coletivas de sindicatos de empregados de empresas de transportes rodoviários, determinando a aplicação do percentual somente sobre os funcionários com funções que não exigem capacidade plena. Tais empresas empregariam até 5% do total de funcionários administrativos em seu quadro.

O Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, ao tomar conhecimento dessa medida, entrou com Ação Anulatória no Tribunal Regional do Trabalho. Seu entendimento é de que a lei é de ordem pública, e que não pode ser flexibilizada de forma alguma, além de o leque de deficiência ser amplo, e de existirem muitos deficientes aptos a exercer algumas dessas atividades.

## **6 Da Discriminação**

O princípio da igualdade, sem dúvida, é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza a pessoa deficiente. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa (art. 1º) - repetida, posteriormente, pela Declaração Universal

dos Direitos do Homem (art. I e VII) - o estabelece como pilar das sociedades modernas. Todas as Constituições contemporâneas, por isso, tem feito dele princípio fundamental e indissociável da construção de uma sociedade justa e solidária.

A OIT, em sua Convenção nº 111, apresentada a seguinte definição de discriminação:

1. Para os fins da presente Convenção o termo discriminação compreende:

Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado-Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

As distinções, exclusões ou preferências, fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Em relação as modalidades de relações jurídicas de trabalho, a discriminação implica em responsabilidade subjetiva (dolo ou culpa) e objetiva (in eligendo e in vigilando) de ressarcimento por parte do ofensor em direito de perdas e danos em favor do discriminado ofendido, sem prejuízo de concomitante dano pessoal, mas comumente qualificado como moral.

A Lei nº 9.029/95, em seu artigo 1º, visa a discriminação em relação de emprego e

o artigo 2º, tipifica os crimes:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Se da discriminação decorrer o rompimento da relação de emprego, o empregado pode optar pela reintegração, com o pagamento das remunerações devidas.

“A igualdade jurídica, todavia, não é apenas a vedação de práticas discriminatórias, pois se assim o fosse o princípio constitucional seria insuficiente para atingir seus objetivos. Novas leis e comportamentos regulados pelo direito surgiram com o fim de concretizar os objetivos fundamentais constitucionalmente estabelecidos vida social e o desenvolvimento da igualdade”.<sup>16</sup>

A Convenção nº 159 foi adotada, em 20 de junho de 1983, na 69ª Conferência

---

<sup>16</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. *O Decreto nº 3.298 de 20.12.1999 – A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no direito comparado*. São Paulo, Revista LTR, 64/05, p. 620.

Internacional do Trabalho, realizada em Genebra. Esta Convenção foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 51/89 de 25 de agosto de 1989, ratificada pelo Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, assim determinando:

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

Inicialmente é de se destacar, o teor dos artigos 1º e 2º da Convenção, o qual assevera que a "finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade".

O artigo 4º da Convenção em comento, sintetiza a idéia central deste trabalho, ou seja, oportunidades de trabalho pautadas no princípio da igualdade, através de medidas estatais positivas:

“Art. 4º - essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral.”

Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.”

E ainda em seu artigo 9º, estabelece que:

“Art. 9º- todo País-Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.”

A Recomendação nº 168, da OIT, aprovada em 1983, prevê a participação comunitária no processo, a reabilitação profissional em áreas rurais, contribuições de empregadores e trabalhadores e dos próprios portadores de deficiência na formulação de políticas específicas.

Conforme ensinamento da autora Ana Claudia Vieira de Oliveira Ciszewski os seguintes pontos merecem destaque nesta Recomendação:

- “1) A promoção de oportunidades de emprego deve ajustar-se às normas de emprego e salário dos empregados em geral.
- 2) As medidas devem incluir incentivos econômicos para estimular empregadores a proporcionar formação e emprego subsequente às pessoas portadoras de deficiência.
- 3) Criar modalidades de emprego protegido para os que não podem trabalhar em outras condições.
- 4) Criar e fomentar a criação de cooperativas e, quando apropriado, abertas a trabalhadores em geral.
- 5) Fomentar a criação de pequenas empresas ou oficinas de proteção.
- 6) Isenção de impostos para efeito de importação de materiais e equipamentos de formação.
- 7) Favorecer o emprego de tempo parcial para as pessoas que não puderem trabalhar em tempo integral.
- 8) Os serviços devem contar com a participação da comunidade, particularmente com a participação de organizações de empregadores, empregados e de pessoas portadoras de deficiência.
- 9) A readaptação nas zonas rurais deve fazer parte integrante das políticas nacionais de desenvolvimento rural.
- 10) Todas as pessoas que se ocupam da readaptação profissional deverão receber formação e orientação adequadas.
- 11) As organizações de empregadores e empregados devem adotar política destinada a promover a formação e emprego adequado em pé de igualdade com os demais empregados.
- 12) Discutir os problemas de readaptação profissional nas reuniões de órgãos sindicais.
- 13) A readaptação deve ser parte dos regimes de seguridade social.
- 14) As políticas e programas de readaptação profissional devem estar coordenadas com as políticas e programas gerais visando ao desenvolvimento social e econômico, à promoção de emprego, à formação profissional, à integração social, à seguridade social, às cooperativas, ao desenvolvimento rural, às pequenas indústrias,

ao artesanato, à segurança e higiene do trabalho, à adaptação de métodos e organização do trabalho às necessidades pessoais e à melhoria das condições de trabalho.”<sup>17</sup>

Além disso, a Resolução nº 45, da Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU), em 14.12.1990, estabeleceu a execução do Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e a Década das Pessoas Deficientes das Nações Unidas, compromisso mundial no sentido de se construir uma sociedade para todos, segundo a qual a Assembléia Geral solicita ao Secretário-Geral uma mudança no foco do programa das Nações Unidas sobre deficiência, passando da conscientização para a ação, com o propósito de se concluir com êxito uma sociedade para todos por volta do ano de 2010.<sup>18</sup>

Em 1992, a ONU estabeleceu como o Dia Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência, a data de 03 de dezembro.

A Declaração da OIT, de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, declarou que “todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções:

- a) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.”

---

<sup>17</sup> CISZEWSKI, Ana Claudia Vieira de Oliveira. *O Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência*. 1ª ed., São Paulo: LTR 2005, p. 55/56.

<sup>18</sup> Manual – Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho. Disponível em <[www.pgt.mgt.gov.br](http://www.pgt.mgt.gov.br)>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

Rosanne de Oliveira Maranhão<sup>19</sup> menciona em sua obra que em 1999 foi celebrada na Guatemala a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Esta declaração foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956 de 08 de outubro de 2001, e mais recentemente foi aprovada em 23 de março de 2002, no Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência, a Declaração de Madrid<sup>20</sup>, sendo o mais novo documento internacional sobre o deficiente físico.

Para que essa igualdade seja alcançada, as diferenças devem ser abolidas. As medidas afirmativas surgem, justamente, para pôr fim à discriminação e às desigualdades, como poderoso instrumento de inclusão social, pois não basta somente proibir a discriminação, é necessário que se promova a igualdade.

Para Manoel Gonçalves Ferreira Filho, parece positiva a importação da “affirmative action”. Inscreve-se ela na visão clássica da justiça, pois, consiste esta, na expressão de Ruy Barbosa, em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam? Ela desiguala, para igualar, mas para igualizar especialmente no tocante a oportunidades. Com efeito, é nesse ponto que mais sofrem as minorias em relação a situações anteriores de discriminação, de desigualização negativa. Não é fácil, porém, estabelecer a justa medida da desigualação a ser corrigida, como nem sempre o é determinar quem realmente integra um grupo penalizado pela discriminação.<sup>21</sup>

Claro é que a discriminação existe entre os indivíduos normais, os quais esquecem que com o passar da idade, os seres humanos, eles inclusive, terão suas funções reduzidas. A

---

<sup>19</sup> MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *O Portador de Deficiência e o Direito de Trabalho*. 1ª ed., São Paulo: LTR, 2005, p. 51.

<sup>20</sup> Manual – Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho. Disponível em <[www.pgt.mgt.gov.br](http://www.pgt.mgt.gov.br)>. Acesso em: 10 de junho de 2010.

<sup>21</sup> MENEZES, Paulo Lucena de. *A ação afirmativa (affirmative action) no direito norte-americano*. 1. ed. São Paulo: RT, 2001, p. 174.

debilidade física e mental é o destino inexorável de todos. Ademais ninguém está isento de, a qualquer momento, passar a ter uma limitação de ordem física ou mental resultante de acidentes (não necessariamente do trabalho) e enfermidades, ou seja, todos terão que conviver com algum tipo de deficiência nesta vida.

No tocante a discriminação, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º, inciso IV, dispõe:

“Artigo 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:  
IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Com relação ao trabalho, vedou a discriminação quanto ao trabalho do portador deficiência, em seu artigo 7º, inciso XXXI: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

## **7 Das Grandes Dificuldades**

A reserva de vagas na Administração Pública ou nas empresas privadas jamais poderá ser considerada como uma proteção paternalista, trata-se, isto sim, da própria revelação da essência do Direito do Trabalho, o qual nasce da premissa básica de que a lei deve assegurar a igualdade real entre as pessoas, suprimindo as desigualdades que se constituam em fatores de segregação.

Para Romita<sup>22</sup> o grande entrave da inserção e manutenção do portador de deficiência no mercado de trabalho está:

- ✓ Na carência de qualidade profissional;
- ✓ Na carência dos sistemas de habilitação e reabilitação;
- ✓ Na falta de estímulos econômicos que facilitam a sua contratação pelas empresas.

Ainda de acordo com o autor:

“Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho, mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habilitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiência são pedintes de ruas e trabalham na economia informal, como: camelôs distribuidores de propaganda nos semafóros etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social”<sup>23</sup>

Concluimos, com isso que cabe ao Direito do Trabalho, despir-se destes preconceitos e buscar, cientificamente, a compreensão dos reais limites dos deficientes para, cumprindo seu papel histórico, garantir-lhes condições de igualdade plena aos demais trabalhadores.

---

<sup>22</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Trabalho do Deficiente*: In JTB 17-812,1991.

<sup>23</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Deficientes começam a achar espaço no mercado de trabalho amparados pela lei*. Disponível em: <<http://www.acessobrasil.org.br/index.php?itemid=4302>>. Acesso em abril de 2010

## 8 Direito à Reserva de Vagas / Sistema de Cotas

Cumprir a cota reservada para portadores de deficiência, prevista em lei, tem sido uma tarefa difícil para as empresas de determinados setores.

Mas em razão dessa dificuldade, a Justiça tem sido mais flexível na aplicação da norma. Em decisões recentes, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) de São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília anularam multas sofridas pelas empresas, por entender que elas, apesar de não alcançarem os índices exigidos, empenharam-se no cumprimento da lei.

Pela lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, em seu artigo 93, obriga a empresa com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

- I - Até 200 empregados - 2%
- II - De 201 a 500 - 3%
- III - De 501 a 1.000 - 4%
- IV - De 1.001 em diante - 5%

Esta lei vai mais longe. Em seu parágrafo 1º, regulamenta que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. Leis que reservam mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência somente agravam o problema da discriminação e do preconceito e a razão é muito simples. Ao desejar garantir emprego para a pessoa portadora de deficiência, o governo está exigindo a assinatura de um contrato de trabalho unilateral, que interessa apenas a uma das partes.

Este contrato de compra de força de trabalho está condenado ao insucesso.

Primeiro, porque o empresário pensa como o empreendedor, não como político nem como assistente social.

Segundo, porque ela acredita que a questão social é resolvida pelo trabalho.

Terceiro, porque ele atua num mercado competitivo no qual vence o melhor e, portanto, ele contrata força de trabalho que o ajude a conquistar seus objetivos, seja ela branca, preta, amarela, católica, muçulmana, atéia, deficiente ou não.

Quarto, porque obrigá-lo, através de lei, a reservar uma porcentagem do seu quadro de pessoal para pessoas portadoras de deficiência é aprovar mais uma lei que não será cumprida, simplesmente porque ela não atende aos interesses do empresário.

Em último lugar, o empresário que admite pessoa portadora de deficiência sem o apoio de um programa de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos está garantindo apenas o seu lugar no céu, uma vez que a pessoa deficiente está garantida no emprego enquanto o seu “protetor” estiver por perto. Por outro lado, leis que garantem subsídios às empresas por quantidade de pessoas deficientes empregadas não colaboram em nada para a sua integração no mercado de trabalho, apenas servem para agravar, ainda mais, o conceito de que a pessoa deficiente é um problema social.

À medida que seja aprovada uma lei que dê incentivos fiscais para empresas que investirem em desenvolvimento de recursos humanos, tais como o programa de trabalho apoiado, ou seja, um trabalho desenvolvido pela pessoa deficiente com apoio técnico que lhe garanta uma força de trabalho que satisfaça os seus objetivos, estaremos fechando um círculo de interesses profissionais: de um lado, a pessoa portadora de deficiência, apresentado-se como profissional qualificado; de outro, as empresas desejosas em absorver mão-de-obra, desde que atenda aos pré-requisitos do cargo a ser preenchido e de outro, as universidades, apresentando para os Administradores uma força de trabalho até então desconhecida por eles.

Para que uma pessoa portadora de deficiência seja respeitada como força de trabalho, é preciso que os Administradores a tratem em igualdade de condições com as pessoas não-portadoras de deficiência, respeitadas as suas limitações.

Para que não haja discriminação, é necessário que os processos de recrutamento, seleção e treinamento sejam iguais aos aplicados para as pessoas não-portadoras de deficiência.

Para a aplicação da lei deve respeitar o princípio da razoabilidade, pois a empresa pode ter vagas para pessoas deficientes, e não possuir profissional qualificado no emprego. Portanto, não se deve obrigar as empresas a contratarem qualquer um, sem qualificação profissional, é o mesmo que colocar em risco o empreendimento, além de que alguns setores, ainda que tentem de todas as maneiras, não conseguem achar profissionais habilitados para a função, principalmente quando se trata de construção civil e vigilância.

Embora a intenção da legislação tenha sido a de somar esforços do Estado e da iniciativa privada para que os deficientes pudessem ter condições dignas de trabalho, o que se verifica na prática é que esse empenho tem ocorrido apenas por parte das empresas.

As empresas investem pesado em treinamento, por que não levar isso para os deficientes?

Segundo a Procuradora do Trabalho, Adélia Augusto Domingues, a lei não obriga a empresa a demitir empregados sem deficiência para incluir deficientes, nem determina que ela deve aumentar o quadro funcional. A ordem é priorizar os deficientes

quando houver novas vagas.<sup>24</sup>

Essa não é a intenção da lei que visa à inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, incluindo-as socialmente. Não estaria ela alcançando seu objetivo se as empresas contratassem deficientes apenas para preencher as vagas reservadas, não lhes dando tarefas para cumprir ou, até mesmo, em casos extremos, deixando-as em suas casas, somente percebendo salários.

É preciso deixar claro que as pessoas com deficiência não necessitam de favor por parte dos empregadores. Querem e devem ser úteis, fornecendo sua força de trabalho baseada na capacidade e nas habilidades que possuem. Nem seria coerente com o desenvolvimento nacional impor às empresas que contratassem mais pessoas do que seus serviços caressem.

Além do cumprimento das cotas, as empresas devem estar preparadas e adaptadas para receber o trabalhador deficiente, caso contrário, estarão fazendo da lei letra morta.

O ambiente de trabalho deve ser adaptado e estar de acordo com os parâmetros impostos pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), pois a deficiência é muito mais determinada pela falta de um ambiente de trabalho do que pela presença de uma limitação pessoal.

Citamos, como exemplos da referida da adaptação: vagas sinalizadas nas

---

<sup>24</sup> DOMINGUES, Adélia Augusto *Deficientes começam a achar espaço no mercado de trabalho amparados pela lei*. Disponível em: <<http://www.acesobrasil.org.br/index.php?itemid=432>>. Acesso em abril de 2010.)

garagens e áreas de desenvolvimento para os veículos que transportam pessoas portadoras de deficiência; pelo menos um dos acessos ao interior do edifício deve ficar livre de qualquer obstáculo que possa impossibilitar ou dificultar a passagem dos deficientes; deverá haver “pelo menos” um banheiro acessível às pessoas com deficiência; rampas; alargamentos das portas; dentre outros.

A adequação do ambiente de trabalho, em certa medida, elimina a deficiência, pois as limitações muitas vezes existem devido às barreiras impostas pelo meio social.

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, define como crime a conduta que nega emprego ou trabalho ao portador de deficiência, sem justa causa, por motivos vinculados à sua deficiência, ou impede seu acesso a cargo público. Tal crime é apenado com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos.

## **CAPÍTULO IV – O DIREITO À EDUCAÇÃO ESPECIALIZADA**

A educação é direito de todos, portadores ou não de deficiência. As pessoas portadoras de deficiência têm direito à educação, à cultura, como forma de aprimoramento intelectual, por se tratar de bem derivado do direito à vida.

A educação deve ser ministrada sempre tendo em vista a necessidade da pessoa portadora de deficiência. Isso não significa que a educação deva ser segregada, juntamente com outros portadores de deficiência. A educação da pessoa portadora de deficiência deve ser feita na mesma classe das pessoas não portadoras de deficiência. Os professores devem desenvolver habilidades próprias para permitir a inclusão desse grupo de pessoas. O trabalho, inclusive, refletirá a tarefa de agregar democraticamente todos os setores fora do processo. A inclusão na rede regular de ensino, com o desenvolvimento de tarefas específicas – e mesmo com tarefas de apoio, para permitir a sua melhor adaptação – mostrará o grau de cumprimento do princípio da igualdade.

Igualdade, direito à educação, ensino inclusivo são expressões que devem estar juntas, exigindo do professor e da escola o desenvolvimento de habilidades próprias para propiciar, dentro da sala de aula e no convívio escolar, oportunidades para todos, portadores de deficiência ou não. Aliás, permitir que as pessoas não portadoras de deficiência se relacionem com pessoas portadoras de deficiência fará com que aquelas desenvolvam seu espírito de solidariedade, busquem uma comunicação mais rica e mais motivada, engrandecendo a todos, reflexo de uma postura democrática.

Boa parte dos problemas de integração social localiza-se na questão do ensino inclusivo. Ou seja, não pudemos conviver com diferenças nos tempos de formação do nosso caráter e de nossos valores, não convivemos em sala de aula com algum colega com deficiência. Isso não nos aproximou do convívio com as diferenças, nem nos permitiu uma visão um pouco mais tolerante.

A falta deste convívio nos fez, em geral, pessoas mais duras, sem tanta sensibilidade ou sem a sensação de ter convivido com as formações mais permeadas pela tolerância.

Na escola segregada, encontraremos grupos com os mesmos problemas, sem diversidade. A idéia seria misturar problemas, necessidades e desenvolver solidariedade, companheirismo.

As pessoas com deficiência têm direito a um ensino inclusivo, participando das atividades dentro de suas limitações. E a escola deve ser criativa para avaliar, dentro dos limites de cada um, preenchidos os requisitos necessários para a integração de cada indivíduo.

Quando a Constituição Federal garante o direito à inclusão, quando determina, como dever do Estado, a integração e a inclusão das pessoas, está determinando que todos devem conviver, sem segregação.

## CAPÍTULO V – A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Em razão dos portadores de deficiência continuarem marginalizados e excluídos do contexto social, foi necessário estabelecer mecanismos assecuratórios para garantir a cidadania dessas pessoas, com a previsão de ações judiciais e instituição que assumisse a defesa deste segmento da sociedade.

Neste contexto, surge o Ministério Público como instituição designada para fazer valer os interesses dos portadores de deficiência, visando garantir a sua cidadania, inclusão social e dignidade.

As leis elaboradas passaram a dar respaldo a atuação ministerial, possibilitando o início de uma verdadeira revolução para retirar o portador de deficiência da condição de marginalizado e excluído, elevando-o à de cidadão com dignidade e respeito.

A Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, estabeleceu apoio à pessoa portadora de deficiência, sua integração social, a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas, disciplinou a atuação do Ministério Público e definiu crimes.

Objetivou essa lei assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, principalmente no que diz respeito à saúde, educação, ao trabalho, lazer, à previdência social, ao amparo à infância na maternidade.

A partir dessa Lei, foi atribuída, de forma específica, ao Ministério Público a defesa dos interesses das pessoas portadoras de deficiência, com a possibilidade de ingressar com ação civil pública e instaurar inquérito civil.

Também foi especificado os crimes quanto ao preconceito em relação ao portador

de deficiência e reestruturada a Coordenadoria Nacional para a Pessoa Portadora de Deficiência – Corde.

Significou um avanço em termos legislativos, posto que possibilitou o ingresso das medidas judiciais para garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao portador de deficiência, além da possibilidade de responsabilizar criminalmente os infratores.

Com base no artigo 3º, da Constituição Federal, o Ministério Público tem coibido a discriminação praticada em relação ao portador de deficiência, seja na admissão ou no curso do contrato de trabalho.

E o artigo 129, da Constituição Federal, restaurou o texto acima, ao afirmar que o Ministério Público atuará na defesa dos interesses e direitos metaindividuais do portador de deficiência.

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a lei supracitada, detalhando as ações e diretrizes referentes ao portador de deficiência, especificamente em relação à saúde, acesso à educação, habitação e reabilitação profissional, acesso ao trabalho, cultura, desporto, turismo e lazer. Na verdade, buscou tornar mais efetivo aqueles direitos que já tinham sido contemplados na Lei nº 7.853/89.

Finalmente, para regulamentar os critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, foi editada a Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000, que tratou da eliminação das barreiras arquitetônicas para a inclusão do portador de deficiência. Assim, trata-se dos elementos de urbanização, com os mobiliários urbanos, estacionamentos públicos, acessibilidade dos edifícios públicos e os de uso privado, transporte coletivo e da acessibilidade nos sistemas de comunicação.

No entanto, a partir do momento em que o Ministério Público foi ganhando novas atribuições, principalmente na área dos direitos difusos e coletivos, surgiu a preocupação com a pessoa portadora de deficiência, mesmo diante da ausência de mecanismo legal de proteção.

Tanto é verdade, que em artigo intitulado “O deficiente e o Ministério Público”, o eminente doutrinador Hugo Nigro Mazzilli, no início de 1988, já defendia a atuação do Promotor de Justiça nesta área, como decorrência do princípio da igualdade, tendo como fundamento legal a intervenção o disposto no artigo 82, III, do Código de Processo Civil, que tratava do “zelo de um interesse público evidenciado pela qualidade de uma das partes”, bem como a criação de uma Coordenadoria, nos moldes das existentes na época para o consumidor, meio ambiente, acidente do trabalho.<sup>25</sup>

Esclarece o citado autor:

“No campo interventivo, assim, é perfeitamente compatível com o Ministério Público, ampliando seu campo de atuação dentro do próprio ordenamento jurídico ainda em vigor, possa encaminhar-se para a atuação protetiva das pessoas que ostentam qualquer forma de grave deficiência, seja intelectual, motora, sensorial, funcional, orgânica, de personalidade, social ou meramente decorrente de outros fatores, como a idade avançada. A tanto o legitima o artigo 82, inciso III, do CPC.

A Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, conferiu ao Ministério público legitimidade para propor ação civil pública na defesa de alguns interesses difusos.

---

<sup>25</sup> *Revista Justitia*, São Paulo: Ministério Público, janeiro/março de 1988, vol 141, págs 55-68.

Porém, a legitimidade do Ministério Público na defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência ganhou novo referencial com a Constituição de 1988, sendo que a Lei nº 7.853/89 acabou por consolidar tal legitimidade, estabelecendo as regras para ação civil pública e inquérito civil nesta área.

O Ministério Público pode também postular o cumprimento das cotas previstas para as reservas de empregos aos portadores de deficiência, bem como convocar as empresas que estejam em desconformidade com a lei, a firmar um Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta, conforme previsão do artigo 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85, para que, em tempo razoável, se atenda a legislação pertinente.

É possível o Ministério Público do Trabalho prorrogar prazos para as empresas que se comprometem a criar novas vagas e que oferecem capacitação às pessoas com deficiência.

O Termo de Compromisso tem validade por dois anos, caso a empresa não consiga preencher o quadro, a mesma é multada por empregado não contratado, sendo que o valor será revertido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Contra a empresa que não aceita o termo ou não o cumpre, cabe Ação Civil Pública para que seja cumprida a cota e indenização por dano moral. Há presunção jurídica de que o não cumprimento das cotas é um procedimento discriminatório contra o deficiente por parte da empresa.

Há o intercâmbio entre a Delegacia Regional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Quando a DRT autua sistematicamente e não consegue o cumprimento da lei, encaminha o caso ao MPT que, por sua vez, quando celebra o Termo de Ajuste, solicita a fiscalização da DRT para constatação in loco de seu cumprimento.

A atuação do Ministério Público se resume na busca da inclusão do portador de deficiência na sua comunidade, regulamentado nos artigos 494 e 495 do Ato n.º 168/98, de 21 de dezembro de 1998, da Procuradoria Geral de Justiça e Corregedoria Geral do Ministério Público. Esta inclusão deve ser:

a) inclusão econômica – proporcionando a garantia do trabalho a pessoa portadora de deficiência com habilitação e reabilitação (ex. fiscalizando a reserva de vagas aos portadores de deficientes, tanto na realização de concurso público como no preenchimento das vagas junto as empresas);

b) inclusão social – diminuindo o preconceito em relação ao portador de deficiência, com a plena integração na sociedade, inclusive na área da cultura e lazer (ex. reserva de vagas nos estacionamentos públicos, transporte coletivo adaptado);

c) inclusão educacional – que vem a ser o processo de inclusão dos portadores de deficiência na rede comum de ensino em todos os seus graus (escola inclusiva);

d) inclusão ambiental no sentido mais amplo do termo – que representa a queda das barreiras arquitetônicas;

e) inclusão na saúde com um trabalho de prevenção, reabilitação e acesso aos estabelecimentos de proteção a saúde.

Em síntese, o Ministério Público deve buscar a efetividade dos direitos fundamentais consignados na constituição e garantidos pela legislação ordinária, com vista a aplicação do princípio da igualdade, como expressão máxima da cidadania e dignidade da pessoa humana.

O Ministério Público, como instituição encarregada de zelar pela efetividade dos

direitos consagrados à pessoa portadora de deficiência, assume, dentro deste contexto, o papel de agente transformador, para tornar a sociedade inclusiva, elevando o deficiente à condição de cidadão.

## CONCLUSÃO

Em uma análise retrospectiva em torno da pessoa com necessidades especiais, verifica-se que sua trajetória acompanha a evolução histórica da conquista dos direitos humanos.

Nessas discussões que duraram séculos, os deficientes sempre foram percebidos como seres distintos e à margem dos grupos sociais, mas com os princípios da dignidade do homem e o direito à igualdade de oportunidades e participações na sociedade, a história começou a mudar.

Hoje, buscam-se espaços organizados a partir dos movimentos governamentais e da sociedade civil para a inclusão, assumindo cada vez importância maior com a perspectiva de atender as crescentes exigências de uma sociedade em processo de renovação, uma sociedade mais justa, solidária e acolhedora.

Sabemos que somente a inserção no mercado de trabalho através de cotas não é o suficiente, há que ser investido na educação, qualificação, eliminação de barreiras arquitetônicas, adequação do meio ambiente de trabalho, acompanhado da visão da empresa e do administrador público.

O Estado tem o dever de prover os serviços, os suportes e medidas que garantam às pessoas portadoras de deficiência, o acesso e a possibilidade de participação nas diferentes instâncias da vida coletiva, da forma mais independente possível.

Somente com a ajuda da sociedade e do Ministério Público é que as leis serão colocadas em prática, para garantia da igualdade de todos os cidadãos.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Rubens Valtecídes. *Deficiente físico - novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr,1992.
- ANDRADE. Denise L. P. A. *Portadores de deficiência – sujeitos de direitos*. Revista do Ministério Público do trabalho, Ano X, Brasília: LTr, março de 2000.
- ARAÚJO, Luiz Alberto Davi. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília, 1994.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. 23ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2002.
- CANZIANI, Maria de Lourdes. *O trabalho e a pessoa com deficiência - manual informativo*. Disponível em: <[www.institutointegrar.org.br](http://www.institutointegrar.org.br)>.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2003, 28ª edição.
- CISZEWSKI, Ana Claudia Vieira de Oliveira. *O Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência*. 1ª ed. São Paulo: LTR 2005.
- CRETELLA JUNIOR. José. *Comentários à Constituição de 1988*, Volume I, 3ª Edição, Rio de Janeiro: Forense, 1994.
- \_\_\_\_\_. *Deficientes no trabalho: uma questão de política*. São Paulo: Disponível no site <[www.deficienteeficiente.com.br](http://www.deficienteeficiente.com.br)>.
- Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Disponível no site <[www.ilo.org](http://www.ilo.org)>.
- FERREIRA, Luiz Antonio Miguel. *A inclusão da pessoa portadora de deficiência e o Ministério Público*. São Paulo: 2001.
- FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no Direito do Trabalho*, in *Direitos da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: Max Limond,1997.
- \_\_\_\_\_. *Direitos da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: Max Limonad, 1997.

\_\_\_\_\_. *O trabalho protegido do portador de deficiência*. Suplemento trabalhista da Revista LTr, nº 151/99. São Paulo: LTr, 1999.

GUGEL, Maria Aparecida. *Discriminação positiva*. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano X. Brasília: LTr, março de 2000.

JAIME, Lucíola Rodrigues José Carlos do Carmo. *A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. O resgate de um direito de cidadania*. São Paulo: Editora dos Autores, 2005.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. 1990.

*Legislação Relativa ao Trabalho de Pessoas Portadoras de Deficiência*. São Paulo: CEAPPD, 1999.

*Manual – Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho*. Disponível em: <[www.pgt.mgt.gov.br](http://www.pgt.mgt.gov.br)>.

MARANHAO, Rosanne de Oliveira. *O Portador de Deficiência e o Direito de Trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Ação civil pública trabalhista*. Recife: Editora Livraria, 1997.

MAZZILI, Hugo Nigro. *O deficiente e o Ministério Público*. *Revista Jurídica*, V.50, n. 141, 1988.

MEDEIROS, Adriane de Araújo. *Direito da pessoa portadora de deficiência ao trabalho*. Porto Alegre: Revista Síntese Trabalhista, n. 109, julho de 1998.

\_\_\_\_\_. *Meio ambiente do trabalho: interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. Defesa pelo Ministério Público. *Revista Trabalho & Doutrina*: Saraiva, nº 14, setembro de 1997.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral do Trabalho. *Atividades do Ministério Público do Trabalho para a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho*. Brasília, julho de 2000.

MIRANDA, Jorge; SILVA, Marco Antônio Marques da (Coordenação). *Tratado Luso Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19ª Edição. São Paulo:

Saraiva, 2003.

NIESS, Luciana Toledo Távora; NIESS, Pedro Henrique Távora. *Pessoas portadoras de deficiência no direito brasileiro*. São Paulo: Editora Joares de Oliveira, 2003.

PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.

POZZOLI, Lafayette. *Pessoa Portadora de Deficiência Direitos e Garantias*. 2ª Edição. São Paulo: Editora Damásio, 2005.

\_\_\_\_\_. *Trabalho, família e costumes: leituras em sociologia do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

QUARESMA, Regina. *Comentários a legislação constitucional aplicável às pessoas portadoras de deficiência*. In TEPERINO, Maria Paula (coord.). *Comentários à legislação federal aplicável às pessoas portadoras de deficiência*. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

RAMOS, André de Carvalho; FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. *Considerações sobre os direitos das pessoas com deficiência*. 2ª Edição. São Paulo: Artchip Editora Multimídia, dezembro de 2002.

REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2002.

RIBAS, João Baptista Cintra. *As Pessoas Portadoras de Deficiência na Sociedade Brasileira*. Brasília: Moderna, 1997.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. *Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica*. Brasília: Revista de Informação Legislativa, vol. 33, nº 131, 1996.

ROMITA, Arion Sayão. *O princípio da proteção em xeque - e outros ensaios*. São Paulo: LTr, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. *Trabalho do Deficiente*: In JTB.

SILVA, Clelma Cristina. *A formação profissional do portador de deficiência e suas oportunidades no mercado de trabalho*. Dissertação de mestrado em administração. São Paulo: PUC-SP, 2001.

VILLATORE, Marco Antônio César. *O Decreto nº 3.298, de 20.12.99 – A pessoa portadora de deficiência no Direito do Trabalho brasileiro e o tema no direito do Trabalho comparado*.

Revista LTr 64-05/619.