

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência, ao longo da história da humanidade, têm recebido diversos tipos de tratamentos. Os registros mais antigos dão conta que alguns povos simplesmente as exterminavam, outros, que as excluíaam ou segregavam do convívio social. Só muito mais recentemente passaram a ser aceitas de fato como sujeitos de direitos, e a sociedade começou a empregar o termo integração, para indicar que as pessoas com deficiência podiam participar dos atos da vida civil, evidentemente, desde que se esforçassem. Vale dizer: os surdos, ainda que não ouvindo, falassem fluentemente; os cadeirantes não se importassem de transpor barreiras arquitetônicas; os cegos achassem bonito acertar obstáculos plantados pela inteligência humana bem no meio do caminho, e assim sucessivamente.

O termo integração surgiu, foi parar no texto da Lei nº 7.853/89, rapidamente virou modismo, e todos achando maravilhoso empregá-lo nas conversações. Final dos anos noventa, foi se despedindo, já decrépita a sua concepção. Substituindo-o, vindo para marcar a diferença, assume o lugar a expressão inclusão social chamando para si a missão de assentar plenamente a igualdade no seio da sociedade.

Tanto a integração como a inclusão, em primeiro lugar, guardam estrita relação com as grandes guerras mundiais, que foram responsáveis pela ocorrência em grau elevado de pessoas com deficiência no século XX e, em segundo, com os acidentes, que vêm aumentando significativamente desde a revolução industrial, alcançando na atualidade recordes nunca antes imaginados.

As guerras e os acidentes têm o poder de transformar, em instantes, pessoas consideradas normais em pessoas com seqüelas, pessoas com deficiências. Em instantes, médicos, administradores, professores, advogados e outros deixam de ser pessoas plenamente aptas e independentes para o trabalho e para muitas das atividades da vida diária. De pessoas plenamente aptas a pessoas inaptas para determinadas atividades. De qualquer forma, o realmente relevante é que a sociedade foi se dando conta que elas, antes ou depois dos acidentes, continuam, invariavelmente, sendo PESSOAS.

Incluir pessoas com bom nível cultural no rol das com deficiência implica aumentar o poder de atuação, o poder político e o poder de persuasão desse segmento. Portanto, se a sociedade, hoje, dá passos significativos em direção à inclusão, à realização dos direitos desse segmento importante da sociedade, sem dúvida, isto tem muito a ver com as pessoas que se tornaram deficientes na idade adulta.

Como inclusão social relaciona-se com inclusão no mercado de trabalho, foi preciso que a humanidade elaborasse normas visando a assegurar às pessoas com deficiência o direito de trabalhar. O primeiro grande substrato para a criação dessas normas foi a Declaração Universal dos Humanos, proclamada em 1.948. Depois, ainda no contexto internacional, foram editadas e merecem destaque as Recomendações e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, a Resolução nº 45 e as Convenções da ONU sobre a matéria. No plano nacional, impende salientar a Constituição Federal em vigência, as Leis nº 7.853/89, 8.112/90, 8.213/91, 10.098/00, e os Decretos nº 3.298/99 e 5.296/04.

No âmbito da iniciativa privada, a concepção em relação à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho mudou significativamente com a Lei nº 8.213/91, a que dispõe sobre planos e benefícios da Previdência Social e institui cotas para as empresas como mais de cem empregados.

A Lei nº 8.213/91 representa grande avanço na questão relacionada à empregabilidade das pessoas com deficiência, mesmo que haja pouco a comemorar no que respeita ao elevado índice de desemprego nesse segmento. Um motivo para justificar esse índice é o significativo número de empresas de pequeno porte e de microempresas com menos de cem empregados e, portanto, fora do alcance da lei. Entre as que têm mais de cem empregados, o maior problema é vencer a inércia no campo das mudanças de atitudes.

Na prática, sem a atuação firme das Delegacias Regionais do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, poucas seriam as empresas dispostas a cumprir a Lei, na íntegra.

Nos aspectos relacionados às pessoas com deficiência, principalmente, às que nasceram com deficiência ou que a adquiriram nos primeiros anos de vida, as barreiras para um bom desenvolvimento educacional e cultural são incontáveis e

amplas, indo desde a falta de políticas públicas consistentes até a falta de condições ou passividade (conformismo) das famílias a que elas pertencem.

O Benefício da Prestação Continuada, por meio do qual as pessoas com deficiência declaradamente carentes recebem um salário mínimo mensal, na forma da Lei, e a aposentadoria por invalidez constituem grandes empecilhos à inserção delas no mercado de trabalho, vez que é difícil trocar uma remuneração certa por uma incerta. Todavia e com certeza, a discriminação continua sendo a maior responsável pela não inserção delas.

No contexto do Poder Público, as ações costumam ser lentas. É o que ocorre com a aplicação da Lei nº 8.112/90, a que concede às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos, pois, no tocante à reserva de vagas, só foi disciplinada nove anos após a sua publicação, com a edição do Decreto nº 3.298/99.

Reunidos Lei e Decreto, todo edital de concurso público deve trazer expressamente o percentual de vagas destinadas às pessoas com deficiência, que pode ser de 5% a 20%.

Como há um passivo considerável dessas vagas nos órgãos públicos, em nome da coerência, da igualdade e do respeito humano, dever-se-ia utilizar o percentual maior, em todos os concursos públicos, pelo menos até que houvesse maior contingente de funcionários públicos com deficiência em cada repartição.

Segundo dados aceitos e divulgados pela ONU, 10% da população mundial tem algum tipo de deficiência. No Brasil, conforme dados do último Censo do IBGE, esse percentual é maior. Logo, empregar percentual de 5% para a reserva de vagas significa dar às costas aos dados da ONU.

A realidade tem mostrado que os órgãos do Poder Público optam pelo percentual mínimo. Terminado o concurso, invariavelmente, as nomeações acontecem a partir do chamamento das pessoas que não têm deficiência. Na maioria das vezes, somente a cada vinte nomeações de candidatos não deficientes aprovados convoca-se e nomeia-se um com deficiência. Como os concursos costumam ter vigência de dois anos, é mais provável supor que poucos candidatos aprovados serão, de fato, nomeados, ingressando em exercício efetivo. Se a reserva for para o preenchimento de uma, duas ou até cinco vagas, aí então a reserva especial, na essência, transforma-se em fábula.

Outro aspecto interessante, frise-se, diz respeito a candidatos com deficiência aprovados em concurso que, ao serem submetidos a exame médico, deles saem tendo em mãos declaração em que consta “inapto temporariamente para o cargo”. Entre as que já receberam declarações com esse teor estão várias pessoas cegas. Repita-se: cegas. Ou seja, aquelas que, no nível atual do conhecimento científico, colocadas a seis metros de distância dos usuais quadros pendurados nas paredes dos consultórios dos oftalmologistas, não têm condições de enxergar as letras neles contidas, aliás, nem de enxergar os próprios quadros, e a medicina não dispõe de instrumentos ou técnicas capazes de fazê-los enxergar.

Em suma, essa sociedade justa, fraterna e igualitária, que oferece oportunidade a todos de ir, vir, estudar, trabalhar, com qualidade de vida, a que leva ao almejado bem-estar, infelizmente, habita mais os discursos que o universo real das pessoas.

No intento de discutir os principais aspectos inerentes à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, para fins de abordagem, este tema foi subdividido em três capítulos: 1. Pessoa com deficiência, cidadania, terminologia e conceito, e o princípio da igualdade; 2. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e 3. A reserva de vagas de trabalho no setor público. Encerrando a discussão, são relacionadas as principais conclusões a que a autora chegou em relação ao estudo feito.

1 PESSOA COM DEFICIÊNCIA, CIDADANIA, TERMINOLOGIA E CONCEITO, E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Antes de entrar no assunto propriamente dito deste trabalho - a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho - é necessário abordar alguns temas que estão a ele relacionados, tais como cidadania, os termos que vêm sendo utilizados para se referir a essa parcela da sociedade, bem como o conceito jurídico do que se considera uma pessoa com deficiência, sem deixar de lado o importantíssimo princípio da igualdade, pois que não é possível garantir igualdade a todos, sem se tratar desigualmente os desiguais, ou tratando a todos de forma simplista. Aliás, liberdade, igualdade e dignidade devem ser os sustentáculos de qualquer sociedade que mereça ser incluída no rol das modernas.

A escolha do termo inclusão tem a finalidade de garantir a distância conveniente da expressão integração, ainda encontrada em vários textos. A diferença entre esses dois termos reside principalmente no fato de que a integração procura mudar as concepções de um indivíduo visando ou esperando que ele venha a aceitar o acolher aquele que é diferente, enquanto, sob o paradigma da inclusão, todos precisam capacitar-se para viver em comunidade.

Por fim, a escolha do tema perpassa o interesse pessoal da pesquisadora, que, em várias ocasiões, teve a oportunidade de conversar com pessoas com deficiência, assim como, de participar de eventos e palestras, dialogando e convivendo com pessoas com deficiência, mesmo que por pouco tempo, e pôde constatar o quanto poderiam efetivamente produzir, fossem lhes dadas condições adequadas. Ainda, o quanto essas pessoas têm sido discriminadas, abandonadas e vítimas do descaso. Falar e escrever um pouco sobre pessoas tão especiais é uma forma de dizer: vocês são sensacionais e o direito as releva com grandeza!

1.1 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A CONSTRUÇÃO DA CIDADANIA

No campo da biologia, são relativamente bem divulgadas as teorias da evolução dos seres vivos. Aceitar uma ou outra corrente teórica requer conhecimento, análise e tomada de decisão técnica. Numa leitura rápida e de senso comum, no topo da evolução estaríamos nós, os *Homo sapiens*.

Nosso cérebro e, por conseqüência, nossa inteligência acabaram experimentado melhor desenvolvimento, comparado com o que ocorreu com os demais seres vivos, colocando-nos no chamado topo da evolução, segundo a nossa própria classificação, é oportuno dizer. Portanto, somos os donos do mundo, predadores absolutos de todos os recursos disponíveis no planeta. Ou achamos que temos tal competência, até prova definitiva em contrário, o que catástrofes naturais têm tratado de evidenciar.

No tocante à evolução inerente aos campos social e ambiental, faz-se breve releitura simples e despreziosa de como tem sido o nosso modelo de desempenho. Tome-se um aspecto qualquer. Ao retroagir um pouco no tempo e no território, observe-se um cidadão comum, num corte qualquer da história recente. Ele habita determinada choupana, entre árvores, campos e animais. Por ir e vir atrás de alimentos, desviando dos mesmos obstáculos, todos os dias, acabou literalmente criando um caminho de trajetória ideal.

Com o passar dos anos, outros cidadãos foram descobrindo aquele caminho e mesmo lugar e suas peculiaridades, habitando-o, indo e vindo, alargando-o e alterando o meio ambiente com maior impacto.

Pulando algumas páginas dessa história, observa-se lá na frente que aquele caminho virou estradinha, e agora permite a passagem de uma carroça, com a qual aquela gente vai buscar ou levar alimentos mais longe.

Outras páginas viradas. A estradinha virou estrada. Nela, além de carroças, passam também outros veículos. Há habitações em suas proximidades, e a poeira, que antes só era notada em um ou outro lugar, e muito raramente, agora virou problema nada desprezível; quando todos acreditam que ela irá baixar, passa outro veículo; e lá vem ela novamente fazendo o que lhe é pertinente fazer: sujar e sufocar.

Acrescente-se mais páginas. A estrada virou rodovia. Ninguém lembra mais da poeira. O problema agora é cruzá-la de um lado a outro. Aquele que traçou com os pés o primeiro caminho, não viu a poeira. O que experimentou os transtornos da poeira, talvez não esteja mais nessa história, e não tenha, assim, preocupações de como cruzar a rodovia. Mas todos foram, cada qual na medida do seu esforço, dedicação e compreensão, responsáveis por essa rodovia, por seus benefícios, e pelos problemas, que clamam por solução.

Nessa história imaginária rápida, até aqui, nada se mencionou em termos de inter-relacionamentos, de sentimentos, de aspirações e de convicções. Contudo, por óbvio, existiram. Faça-se isto daqui para frente.

No universo das pessoas com deficiência, guardadas as devidas proporções e usados os filtros compatíveis, qualquer relato histórico inerente aos tratamentos a elas dispensados ao longo dos tempos pode ser lido nessa perspectiva. Na antiguidade, nascer ou tornar-se pessoa com deficiência implicava, quase sempre, ser condenada à morte, ser exterminada pelo grupo tribal. Fugiam a essa regra os povos que consideravam a pessoa com deficiência como enviada pelos deuses para beneficiar a tribo. Assim, constatou-se a existência de povos com atitudes positivas, como os Tupinambás, que sustentavam os feridos de guerra e os acidentados durante o período da recuperação ou durante toda a vida; os Semangs, tribo da Malásia, cujas pessoas com deficiência eram procuradas para dar conselhos ou até para decidir disputas; os Ashantis (África), para quem as crianças com deficiência deviam ser treinadas para serem arautos do Rei. Ao lado desses povos, havia os que cultuavam atitudes negativas, como os Sirionos (nativos das selvas da Bolívia), que costumavam abandonar as crianças com deficiência devido às constantes movimentações da tribo; e os Astecas (México) que ridicularizavam seus deficientes colocando-os numa espécie de jardim zoológico.¹

No início da Era Cristã, a preocupação relacionada a pessoas com deficiência estava fundamentalmente direcionada ao caráter religioso, pois incipientes os conhecimentos médicos, aspirava-se à cura pelo milagre, e enquanto este não ocorria, elas ficavam excluídas do convívio social e inteiramente na dependência da caridade de abenegados.²

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

¹ ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente físico**: novas dimensões da proteção ao trabalhador. São Paulo: Parma, 1992, p.19.

²FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no direito do trabalho. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. (Coord.). **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: IBAP, 1977. p.48.

aparentemente isoladas foram ajudando as pessoas com deficiência na superação de barreiras.³

No princípio do século XX, a ocorrência de duas abomináveis guerras mundiais fez com que aumentasse demasiadamente o número de pessoas com deficiência, particularmente de natureza física, expondo de uma maneira bem mais incisiva à sociedade o considerável drama vivenciado por esse importante segmento, exigindo do Estado a adoção de políticas públicas consistentes e a consequente tomada de posição como agente protetor.⁴

Ao longo da história, portanto, em momentos diversos, a pessoa com deficiência foi tratada como empecilho, inclusive na questão relacionada à reprodução de prole saudável; como objeto de punição divina por erros cometidos em vida passada; como merecedora de misericórdia; como indivíduo a ser tolerado; e, mais recentemente, como cidadão. Ou seja, no início da associação humana vigorava a política eugênica de eliminação ao diferente, o estranho; que foi sucedida pelo fatalismo religioso; na seqüência, passou-se à percepção da pessoa como merecedora de assistencialismo; depois, como passível de ser tolerada; mais recentemente, como pessoa pertencente a uma sociedade inclusiva,⁵ titular de expectativas e direitos exigíveis.

Na atualidade, apesar de a ciência ter experimentado um bom avanço no campo da saúde, alguns potenciais agentes causadores de deficiência continuam vitimando pessoas. Constituem exemplos, ainda e infelizmente, a rubéola congênita, a meningite, as anomalias genéticas e hereditárias, para citar alguns destes males. Em paralelo, outros potentes agentes causadores de deficiência estão presentes no nosso dia-a-dia, tais como os acidentes de trânsito, o uso indiscriminado e facilitado de substâncias psicoativas, as minas, em países que enfrentaram guerras civis prolongadas, as disputas acirradas entre quadrilhas em virtude de contrabandos e venda de entorpecentes, e os inevitáveis confrontos destas com os policiais, com medo e armados.

³ ALVES, Rubens Valtecidos. **Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador.** São Paulo: Parma, 1992. p. 26.

⁴ ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** Brasília: CORDE, 1994. p.11.

⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.** São Paulo: LTr, 2006. p.86.

Os acidentes de trânsito, cada vez mais violentos, têm o poder de, repentinamente, tirar a vida às pessoas, ou de lhes subtrair a mobilidade, a autonomia, as capacidades visuais ou auditivas. Este é o lado extremamente trágico deles. Porém, tudo na nossa existência demonstra que há sempre pelo menos mais um lado a merecer análise acurada. Os acidentes têm sido responsáveis pelo grande aumento do número de pessoas com deficiência, com certeza; contudo, também são responsáveis por incluir, nesse grupo minoritário da sociedade, de um momento para outro, representantes das mais diferentes categorias profissionais, como advogados, médicos, engenheiros, políticos, professores, farmacêuticos, administradores, entre muitos.

Com a inclusão de tais representantes, as reivindicações defendidas por esse segmento vêm ganhando consistência, poder de persuasão e de pressão política, além de amalhar conhecimentos e influências típicas das qualificações das novas vítimas das deficiências tragicamente adquiridas.

Se realizada atenta análise do grau de desenvolvimento educacional e social alcançado pelos vários grupos de pessoas com deficiência, salta à vista os baixos índices obtidos por aquelas pessoas que nasceram com deficiência, ou que a adquiriram durante a primeira infância. Não se pode nem se deve compará-las com as que a adquiriram mais tardiamente. O prognóstico para o desenvolvimento de um surdo-cego em função de rubéola e de um surdo-cego que nasceu com surdez profunda e com visão normal, mas perdida na adolescência ou mesmo na idade adulta, são absolutamente diferentes. As dificuldades enfrentadas por um e por outro, no processo ensino-aprendizagem, são e serão enormes. Revela-se aqui um problema grave de deficitária política pública.

Diante da realidade dos fatos, pode-se afirmar que os inúmeros e lamentáveis acidentes de trânsito vêm inserindo, compulsoriamente, pessoas de elevado nível cultural, dos mais variados segmentos da sociedade, no grupo das que têm deficiência.

Entretanto, a tragédia resulta no fortalecimento do segmento formado pelas pessoas com deficiência, em todos os aspectos culturais mensuráveis, e com a melhoria consistente da defesa intransigente dos seus direitos, por elas mesmas feita, a sociedade vai aprendendo, ainda que não o faça no ritmo que se considera

desejável ou por elas aspirado, a avançar em vários aspectos, progredir em alertas e reações positivas.

Nessa linha de raciocínio, Denise Lapolla de Paula Aguiar ANDRADE⁶ afirma que

Durante muito tempo as pessoas portadoras de deficiência estiveram em situação de manifesta sujeição, que chegou a criar, até, condições de marginalidade. O movimento reivindicatório teve início quando começou seu processo de autovalorização e elas passaram a se reconhecer como integrantes de um grupo.

Para Ricardo Tadeu Marques da FONSECA,⁷ “As pessoas com deficiência no Brasil sempre tiveram atendimento assistencial, e por isso a sociedade desconhece o potencial produtivo que essas pessoas têm a oferecer,...”

Retorna-se ao início deste capítulo. Onde havia só natureza, com o ir e vir do caminhante, fez-se o caminho, que se alargou, virou estrada, depois, rodovia. Onde havia o vento espalhador de pólen, de pedaços de folhas, de pêlos e de tantas outras partículas naturais, acrescentou-se a poeira. Tirada a poeira, instalou-se o perigo, ou, como preferem os respeitosos, um desafio ao nosso cérebro, por extensão, à nossa inteligência.

Arrematando o raciocínio inicial, a cidadania não é algo pensado, premeditado; é contínua construção, tendo para alicerces os fatos colhidos no passado, e como cimento a atuação e a perseverança de muitos no progredir constante e incansável. Aperfeiçoar a cidadania é processo volátil no tempo e espaço e requer acuidade e seriedade de todos.

1.2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA: TERMINOLOGIA E CONCEITO NO ÂMBITO JURÍDICO

Na Constituição Federal, assim como na legislação infraconstitucional mais recente, emprega-se a expressão pessoa portadora de deficiência. Em relação às palavras anteriormente utilizadas, representou um avanço, haja vista, por exemplo,

⁶ ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência: sujeitos de direitos. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, a.10, n.9, p.55-62, 2000. p.55.

⁷ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006. p.279.

o emprego de palavras como surdo-mudo (expressão adotada desde o Código Civil de 1916), totalmente inadequada, pois são raríssimas as pessoas que, além de surdas, não têm capacidade para emitir os sons da fala. Ocorre que, não ouvindo tais sons, e não sendo treinadas adequadamente para tanto, elas não aprendem a emití-los, acabando espontaneamente por usar a linguagem gestual-visual.

Também eram empregadas nos textos legais algumas outras palavras ou expressões ainda menos precisas. Exemplifica-se: na Lei nº 4.613/65, emprega-se a expressão pessoa portadora de defeitos físicos para delimitar as pessoas beneficiárias da isenção de impostos de importação de veículos especiais.

Na Lei nº 5.869/73, art. 151, III, que institui o Código de Processo Civil, emprega-se o termo incapaz para se referir, entre outros, aos “...surdos-mudos, que não puderem transmitir a sua vontade por escrito”; ou seja, um termo inadequado a retratar, inadequadamente, determinado grupo de pessoas com deficiência, que são os surdos; emprega também o termo “pródigo” (art. 1.185), que carece de precisão, mesmo que a referência bíblica da conhecida parábola pertença ao senso comum.

Neste aspecto, alerta TABORDA para a constituição de categoria jurídica já que “O conceito de prodigalidade é jurídico, embora transtornos mentais possam ser responsáveis pelo comportamento pródigo, o qual será, então, um sintoma”. Na lei nº 7.210/84, que institui a Lei de Execução Penal, encontra-se as expressões deficientes físicos (art. 32, § 3º) e mental (art. 117, III).⁸

Outro termo bastante encontrado na doutrina é incapacidade. A incapacidade pode advir como consequência ou não de uma deficiência. O paraplégico tem incapacidade para andar. O surdo tem incapacidade para ouvir sons da fala. O cego tem incapacidade para ver objetos. Entretanto, o indivíduo que está numa cama, todo engessado, também é incapaz, enquanto perdurar tal situação, de andar, de se locomover, de praticar os atos da vida diária com autonomia. Assim, o termo incapacidade exige explicações, até em matéria de transitoriedade ou definitividade, sem as quais funciona como elemento que aniquila com o futuro de qualquer pessoa.

⁸ TABORDA, José Geraldo Vernet; CHALUB, Miguel; ABDALLA-FILHO, Elias. **Psiquiatria forense**. Porto Alegre, Artmed Editora, 2004. Apud Eduardo Henrique Teixeira. Disponível em: <<http://virtualpsy.locaweb.com.Br/index.php?art=369&séc=30>>. Acesso em: 30 maio 2007.

Todavia, o nosso ordenamento jurídico não é o único a empregar palavras e expressões inadequadas na área de abrangência das pessoas com deficiência. No próprio meio das entidades organizadas por e voltadas às pessoas com deficiência, a circunstância ainda acontece. A palavra excepcional é uma delas. Ela começou a ser empregada nos anos cinquenta, de modo eufemístico, para se referir àquelas crianças cujo desenvolvimento se desviava do padrão tido normal para o seu grupo, mas ainda hoje está em uso. Sustentando essa persistência estão, principalmente, as Associações de Pais e Amigos de Excepcionais (APAEs). A primeira APAE foi fundada no Rio de Janeiro em 11 de novembro de 1954, sendo que, em 1962, era criada a Federação Nacional das APAEs. Atualmente, as APAEs estão presentes em quase 2.000 municípios.⁹

Nos dicionários, o adjetivo excepcional é empregado para qualificar aquilo que é ou que envolve exceção. Nessa linha de raciocínio, dizer que uma criança é excepcional, necessariamente, deve vir seguido de um complemento explicitando em que ela é excepcional. Então, só esta argumentação é suficiente para autorizar a dizer que se trata de um termo completamente inadequado para qualificar uma pessoa com deficiência.

Como a sigla APAE se transformou praticamente em uma marca, retirar-lhe a palavra excepcional ou trocá-la por outra significaria alterar algo reconhecido nacionalmente. Ressentem-se bem disso as entidades que não carregam essa sigla. Por exemplo, quando o presidente de uma entidade que atua na área da pessoa com deficiência visual necessita estabelecer diálogo com um representante do Poder Público, não importa aqui individualizar motivos, de regra, esta é a primeira pergunta que lhe é formulada: qual é mesmo a sua APAE? E como não é representante de APAE, terá que tecer bons esclarecimentos ao seu interlocutor, quanto à origem, propósitos e atuação da entidade assistencial representada.

A expressão pessoa portadora de deficiência começou a ser usada na legislação a partir de 1985, com a Lei nº 7.405/85, que tornou obrigatória a colocação do Símbolo Internacional de Acesso.

A Lei 7.853/89 inaugura de fato a tutela jurisdicional de interesse coletivo

⁹ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DE ARARAQUARA. **O movimento apaeano**. Disponível em:<<http://techs.com.br/apae/movimento.htm>>. Acesso em: 30 maio 2007.

ou difuso¹⁰ desse importantíssimo segmento da sociedade, adota a expressão pessoa portadora de deficiência e disciplina a atuação do Ministério Público.¹¹

Ao introduzir a expressão pessoa portadora de deficiência, pretendeu o legislador mudar o foco de atenção da deficiência para a pessoa, intento esse não efetivado, porque o foco acabou recaindo mesmo é no termo portador, como se a pessoa pudesse portar ou não uma deficiência, como ocorre no campo da medicina com determinadas patologias, quando é comum se dizer que o indivíduo porta determinado vírus, por exemplo.¹²

Ao utilizar a expressão pessoa com deficiência, tem-se a intenção de desviar o foco de atenção para o indivíduo; ou seja, a ênfase recai, com acerto, sobre a pessoa, que tem uma deficiência, sem dúvida, mas também tem suas potencialidades, que são passíveis de ser evidenciadas, ou, no mínimo, que merecem ser admitidas.

Entretanto, mesmo esta expressão encontra resistências na sociedade e até mesmo em meio às próprias pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência auditiva severa e profunda, qual seja, aquelas que, mesmo com o emprego de aparelhos de amplificação sonora individual, vulgarmente denominados próteses auditivas, não têm capacidade para ouvir os sons da fala, consideram-se surdas, e não pessoas com deficiência auditiva. É que a palavra deficiência parece vincular a incapacidade biológica para ouvir os sons da fala com a falta de capacidade para outros discernimentos, ou até para o exercício pleno da cidadania e, por uma extensão, a um possível rebaixamento mental.

¹⁰ Segundo lições de Rodolfo Mancuso, caracterizam-se os interesses difusos pela indeterminação dos sujeitos, cuja satisfação ou lesão concerne a toda a coletividade, pela indivisibilidade do objeto, indisponibilidade, por sua intensa litigiosidade interna por sua tendência à transição ou mutação no tempo e espaço. A fruição de tais direitos jamais ocorre a título exclusivamente individual, pois sua violação ofende direito de todos dispersos em amplos agrupamentos. Aqui ingressam a tutela coletiva por parte do Ministério Público do Trabalho, zelando para que não constem em editais de contratação elementos de discriminação negativa ou exclusão aos potenciais candidatos, porque portadores de deficiência; ou mesmo na celebração dos Termos de Compromisso para que as empresas, públicas e privadas, atentem para o sistema de cotas proveniente da legislação (ações positivas discriminatórias). MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir.** São Paulo: RT, 2000, p. 137.

¹¹ BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. **Direitos da pessoa portadora de deficiência.** Curitiba: Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Defesa dos Direitos do Idoso e das Pessoas Portadoras de Deficiência, 2000. p.87.

¹² FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direito das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade.** Rio de Janeiro: WVA, 2004. p.22.

De maneira semelhante, são várias as pessoas com cegueira total que têm manifestado pública e claramente que preferem ser chamadas de cegas, vale enfatizar, sem eufemismos, e não de pessoas com deficiência visual. O motivo por elas empregado segue a mesma linha de raciocínio empregado pelas pessoas surdas.

Excluindo-se uma e outra exceção, que são raríssimas, tal já não se percebe facilmente entre as pessoas com deficiência física, talvez porque, de certa forma, a expressão utilizada direcione o foco para a parte física, para a parte estrutural e perceptível do organismo, aquela que está relacionada à locomoção, uma função extremamente essencial para o exercício da autonomia plena, mas que não tem a mesma nobreza da inteligência, por exemplo, deixando de forma subliminar os aspectos neurosensoriais que possam estar relacionados com essa deficiência.

Neste trabalho, opta-se pela expressão pessoa com deficiência, pelas razões já comentadas e também em função das recomendações dos Conselhos Nacional, Estadual e Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, apesar da própria denominação deles.

No contexto educacional, emprega-se a expressão pessoa com necessidades educativas especiais, ou a mais resumida, necessidades especiais, bem aceita, pois que engloba as pessoas com deficiência e aquelas que, por um outro motivo qualquer, necessitam de atendimento especializado em determinado período. É o caso de uma criança que necessita ficar internada em hospital para tratamento prolongado de um processo patológico. Ela tem o pleno direito de receber, no local em que se encontra acamada, atendimento educacional, que acaba sendo especializado.

Com o Decreto nº 914/93, art. 3º, surge, na legislação, o primeiro conceito, apesar de genérico, de pessoa com deficiência:

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.

Neste trabalho, adota-se o conceito de pessoa com deficiência que está contido no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, qual seja, *in verbis*:

...a (pessoa) que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias: a) 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, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho; e) deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Apesar de o referido conceito ser bastante árido, principalmente no tocante à deficiência física e à visual, com o emprego de vários termos técnicos capazes de causar apatia nas pessoas que não trabalham com pessoas com deficiência e naquelas que não estão acostumadas com o assunto, comparado com as definições e termos empregados anteriormente na literatura jurídica e nos textos legais, sua precisão e correção são incontestavelmente superiores, razão pela qual incorporamos a este trabalho.

1.3 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O assunto nada tem de novidade - “É assunto gasto; e se não tens força, nem originalidade para renovar assunto gasto, melhor é que te cales e te retires.”¹³ - talvez seria este o conselho brilhante de Machado de Assis a quem se dispusesse a escrever sobre o princípio da igualdade. Entretanto, como está intrinsecamente relacionado ao tema, merece ser considerado. E para inseri-lo neste trabalho, é justo fazê-lo pelas palavras de outro grande mestre, o sempre atual Rui Barbosa.

¹³ ASSIS, Joaquim Maria Machado de. **A igreja do Diabo**. Capítulo II: entre Deus e o diabo. Disponível em: <http://www.gargantadaserpente.com/coral/contos/massis_diabo.shtml>. Acesso em: 27 ago. 2007.

A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualam. Nesta desigualdade social proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem.¹⁴

Deixando o solo pátrio e olhando a humanidade em geral, este intróito precisa referenciar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabeleceu como bases das sociedades modernas a liberdade, a igualdade e a dignidade da pessoa humana, ao principiari afirmando: “Artigo I – Todas as pessoas nascem .livres e iguais em dignidade. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”¹⁵

Segundo Sandro Nahmias MELO, desde a Declaração dos Direitos do Homem, adotada e proclamada pela resolução 217 A(III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, o direito da igualdade vem sendo sistematicamente reconhecido e reiterado inúmeras vezes por diplomas constitucionais de países democráticos; todavia, apesar de todas as iniciativas tomadas nesse sentido, há um abismo entre a idealização da norma e a concretização de seus valores.¹⁶

A Constituição Federal, já no *caput* do artigo 5º, garante a igualdade:

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

Para Lutiana Nacur LORENTZ,¹⁷ na Constituição Federal de 1988, a igualdade apresenta-se com regra (artigos. 1º, 3º, IV, 5º, *caput*, inciso I, artigo 37, etc.) e bem assim como princípio constitucional, sendo, portanto, uma norma jurídica.

¹⁴ BARBOSA, Rui. Oração aos moços. Apud OLIVEIRA, Rosivaldo da Cunha. Apontamentos sobre as normas de inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Rio Grande do Norte: **Rev. Min. Púb. Trabalho**, n. 5, p.78-82, abril/2005. p. 78.

¹⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Assembléia Geral das Nações Unidas, 1948.

¹⁶ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa; o princípio constitucional da igualdade**. São Paulo: LTr, 2004. p. 97.

¹⁷ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 21.

Em sendo uma norma jurídica,¹⁸ a igualdade deve permear toda a lógica jurídica exercendo as funções interpretativa do sistema, seletiva e normativa concorrente. Isto acaba lhe conferindo aspecto amplo e que entra em tensão permanente com o conceito de liberdade.¹⁹

No tocante às pessoas com deficiência, a igualdade enquanto norma constitucional,

... deve ser lida como a obrigatoriedade de tratamento isonômico a todos os cidadãos e a possibilidade de tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos que, por sua qualidade diferencial ou desequilíbrio fático em relação ao resto da sociedade, necessitam de um tratamento diferenciado, justamente porque igualdade pressupõe o respeito e a preservação das diferenças individuais e grupais ou da diversidade que é inerente à natureza humana.²⁰

Pelos ensinamentos de Sandro Nahmias MELO,²¹ a igualdade jurídica deve ser analisada sob duplo enfoque: igualdade formal e igualdade material. À regra isonômica vista sob o enfoque da não admissão de qualquer privilégio ou qualquer ato discriminatório dá-se a denominação de igualdade formal ou igualdade perante a lei. Ao lado desta, tem-se a igualdade material ou igualdade na lei. A Constituição proíbe a discriminação desarrazoada, ao mesmo tempo em que realça direitos de pessoas ou grupos que necessitam de proteção especial.

Ainda, de acordo com esse mesmo autor, "...para que o princípio da igualdade seja efetivado, seja eficaz, há que existir discriminação, positivamente considerada, em proveito de determinadas pessoas ou grupos sociais."²²

Portanto, infere-se que o legislador Constituinte, ao incluir na Constituição Federal a possibilidade de tratamento diferenciado a certos grupos, como é exemplo o artigo 37, inciso VIII (sobre a reserva de cargos e empregos públicos), quis afastar deles a discriminação a que potencialmente estão sujeitos.²³

A igualdade formal (perante a lei), que se refere à aplicação do direito a todos os cidadãos, sem qualquer tipo de distinção, com relação à pessoa com

¹⁸ Preceito que tem por característica a possibilidade de ter seu cumprimento exigido obrigatoriamente.

¹⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 28.

²⁰ Ibid., p. 31.

²¹ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa; o princípio constitucional da igualdade**. São Paulo: LTr, 2004. p.107.

²² Ibid., p.106.

²³ LORENTZ. Op. cit. p. 30.

deficiência, está presente no art. 5º da Constituição Federal; e, no que diz respeito ao trabalho, está no art. 7º, XXXI.

Já a igualdade na lei tem como escopo o legislador, que no processo de formação legal, não pode incluir fatores de discriminação, sob pena inclusive de praticar ato inconstitucional.²⁴

Ao analisar o tratamento legal ao princípio da igualdade quase que invariavelmente depara-se, aqui e acolá, correndo em paralelo, com o tema discriminação, aspecto que sempre motiva inúmeros conflitos e controvérsias.

A Declaração dos Direitos do Deficiente Mental, adotada pela Assembléia Geral da ONU, em 1971, e que teve o mérito de ser o primeiro instrumento internacional sobre pessoas com deficiência, aborda a questão explicitando que a discriminação contra pessoas com deficiência significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, que tenha finalidade de impedir ou anular o gozo ou exercício, por elas, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.²⁵

Em relação à discriminação, no âmbito do trabalho, assim se refere Sandro Nahmias MELO:²⁶

Apesar de proibida a discriminação, no acesso ao emprego, do trabalhador portador de deficiência, devemos reconhecer, por relevante, a complexidade dos elementos que permeiam o início de uma relação de emprego com o mesmo. Além dos elementos naturais do indivíduo, da qualificação profissional, há também a chamada aptidão para exercer a função ofertada. E é justamente neste particular, ou seja, na aferição da capacidade para o exercício da função oferecida é que a discriminação tem encontrado terreno fértil.

É mister acrescentar que a Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, veda veementemente a discriminação quanto ao trabalho da pessoa com deficiência, em seu artigo 7º, XXXI, quando explicita a “proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

E no que se refere às oportunidades de acesso a empregos, em seu artigo 37, VIII, a Constituição Federal declara:

²⁴ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa; o princípio constitucional da igualdade.** São Paulo: LTr, 2004. p.110.

²⁵ BEZERRA, Adriana Santiago. A pessoa portadora de deficiência: aspectos de sua proteção no âmbito do direito do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 21ª Região**, Natal, RN, v.11, n.1, p.92-112, jun/2004, p.94.

²⁶ MELO. Op. cit. p.113.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

A discriminação, grosso modo e todavia, existe sim em nosso meio. Muitas vezes se manifesta de forma velada. É comum serem encontrados contadores de piadas que se orgulham de suas habilidades narrando situações fictícias envolvendo, de forma invariavelmente pejorativa, “mudinhos”, “gaguinhos” e “ceguinhos”. Pior do que constatar a existência desses piadistas é reconhecer que existe público disposto a rir e numeroso, infelizmente.

Entre nós brasileiros, a análise do que vem acontecendo em relação ao acesso ao mercado de trabalho por pessoas com deficiência, principalmente nas questões inerentes à igualdade material, demonstra que isso ocorre de forma bastante limitada, deixando claro que a política de inclusão social das pessoas com deficiência, pelo trabalho, restrinja-se à fixação de cotas.²⁷

Cumprе ressaltar que não basta dispor de arcabouço legal avançado, se de um lado há políticas públicas direcionadas ao atendimento das necessidades das pessoas com deficiência que se concentram na concessão de benefícios insuficientes para mantê-los em condições de respeito e dignidade, de dar-lhes autonomia e, por outro lado, na imposição de cotas de contratação.²⁸

Segundo Celso Antonio Bandeira de MELLO²⁹, a Constituição deve ser a transformação de um ideário, e a conversão desses anseios em regras impositivas, em comandos, em preceitos obrigatórios para o Poder Público, assim como para os cidadãos.

Ressalte-se, neste aspecto, as afirmações feitas por José Alfredo de Oliveira BARACHO³⁰ sobre como a Constituição inúmeras vezes é vista, a saber:

²⁷ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência:** ação afirmativa; o princípio constitucional da igualdade. São Paulo: LTr, 2004. p.139.

²⁸ PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo: LTr, 2000. p.219.

²⁹ MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Apud ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** Brasília: CORDE, 1994, p.52.

³⁰ BARACHO, José Alfredo de Oliveira. **A evolução dos direitos humanos e as pessoas com necessidades especiais.** Seminário Sociedade Inclusiva. Anais. Belo Horizonte: PUC, 2003. p.62.

Muitos ouvem falar nessa palavra e às vezes a definem de maneira restritiva, como se a Constituição fosse um documento que estivesse afastado da sociedade, como se ela não tivesse uma forma de concretização de trazer transformações para a sociedade. As modernas concepções de Constituição foram se ampliando de tal modo que primeiramente procuraram demonstrar quão necessária era sua efetividade. Não basta dizer que um país tenha Constituição, é preciso dizer se a mesma tem aplicabilidade efetiva, se a sociedade recebe dela todos os elementos para que possa aprimorar e realizar os princípios e os valores da Constituição.

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho, à semelhança de qualquer outro cidadão, como forma de afirmação pessoal e social, desde que tenha condições de desempenhar as atividades concernentes àquele trabalho. Porém, o direito ao trabalho pressupõe a existência de condições de acessibilidade ao transporte coletivo rodoviário, aquaviário, metroviário e ferroviário, do acesso à informação, à comunicação e às ajudas técnicas.

Tudo isso autoriza a afirmar, categoricamente, que toda e qualquer problemática envolvendo as pessoas com deficiência não pode nem deve se restringir apenas à proteção constitucional e infraconstitucional. Igualmente, afirma-se não se deve relegar os programas de prevenção das deficiências a plano secundário; a educação, a assistência social, a saúde, a alimentação, o saneamento básico, o esporte, o lazer e o transporte devem melhorar acentuadamente. Igualmente é pertinente afirmar que essa problemática não se limita, nem deve se limitar, à proteção do Estado. Muito pelo contrário, do seu contexto devem se apropriar a família e a sociedade, caso contrário, jamais se obterão os avanços necessários.

Não se pode dizer que a educação seja o único caminho capaz de conduzir e orientar as pessoas para uma tomada de consciência ampla, geral e irrestrita. Entretanto, ela é de extrema essencialidade para o desenvolvimento educacional e cultural do indivíduo, da família e, por conseguinte, da sociedade. Outras ações, como o saneamento básico, os atendimentos de saúde e de assistência social também passam pela educação. Não se cogita falar em desenvolvimento sustentável, duradouro de um país sem falar em educação de qualidade, que garanta o ingresso de todos e a permanência de todos em sistema de qualificação. Um grande problema brasileiro continua sendo a evasão escolar. O outro aspecto diz respeito à própria formação dos educadores.

No Brasil, o atendimento educacional oferecido à população em idade, escolar deixa a desejar. No contexto das pessoas com deficiência, infelizmente, é

reconhecidamente bem mais precário. O MEC estima que há cerca de seis milhões de crianças e jovens com deficiência no país, das quais algo em torno de 5% estariam recebendo atendimento especializado, restando um contingente considerável fora do contexto escolar.³¹

E como bem adverte Ricardo Tadeu Marques da FONSECA³², *in verbis*:

Fica evidenciado que não se pode prosseguir na defesa das liberdades e dos direitos fundamentais, sem se atentar para as necessidades peculiares dessa minoria, que equivale a dez (10) ou a quatorze por cento (14%) da população do Brasil e que desde os anos 80 conquistou seu espaço público, cujas demandas não se podem ignorar.

Em resumo, a evolução social da humanidade, em termos de direitos humanos, do respeito mútuo entre os cidadãos, vem se processando, mesmo que não de maneira uniforme, nem com a constância que as pessoas de bem tanto desejariam ver consumadas. Em linhas gerais, caminha-se na direção da igualdade entre as pessoas. Mas não se pode deixar de estar atento, pois a desigualdade de nascimento, de recursos materiais e de meios tende a induzir à desigualdade entre as pessoas, que se agrava com o tratamento formalmente igualitário da lei.³³

³¹ MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência:** ação afirmativa; o princípio constitucional da igualdade. São Paulo: LTr, 2006. p. 147.

³² FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006. p. 287.

³³ MALLETT, Estevão. Princípio constitucional da igualdade e cotas para trabalhadores deficientes. **Synthesis**, São Paulo, n. 41, p.15-22, jul/dez. 2005, p.15.

2 A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com os princípios democráticos, ao nascer, a pessoa adquire direitos que lhe são inalienáveis e que lhe permitem, por exemplo, receber proteção especial durante a infância, o que implica dizer, no mínimo, receber educação básica, alimentação suficiente para o seu desenvolvimento global e atenções de saúde. Permitem que ela, passada a infância, busque ter uma vida digna, com liberdade para externar suas opiniões, participar de associações de cunho civil ou religioso, de partidos políticos, de esferas do governo, assim como, tenha oportunidade para trabalhar, sustentar a si própria e a família.

Para o senso comum construído na sociedade industrial, o trabalho dignifica o homem. Por este viés, com o trabalho, a pessoa, além de obter o seu sustento, conquista o respeito da família, dos amigos e da sociedade. Na Bíblia Sagrada, contudo, o trabalho está posto como castigo infligido ao homem pela quebra da aliança com Deus:

E disse a Adão: Porque deste ouvidos à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu te tinha ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o sustento com trabalhos penosos todos os dias da tua vida. Ela te produzirá espinhos e abrolhos, e tu comerás a erva da terra. Comerás o pão com o suor do teu rosto, até que voltes à terra, de que foste tomado; porque tu és pó, e em pó te hás de tornar.³⁴

Não deixam de ser dois posicionamentos filosóficos interessantes: ou o homem é um ser que carece de dignidade e, para alcançá-la, o instrumento necessário e suficiente é o trabalho; ou é um ser que trabalha para cumprir pena.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, um documento importantíssimo produzido pelas Nações Unidas e que enumera os direitos que todos os seres humanos têm, no seu artigo 23, III, põe a discussão em torno do trabalho de uma maneira mais realista, a saber: “Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.”³⁵

³⁴ BÍBLIA SAGRADA. **Gênesis**, capítulo 3, versículos 17-19. Rio de Janeiro: Gamma.

³⁵ ONU. **Declaração Universal Direitos Humanos**. Assembléia Geral das Nações Unidas, 1948.

No âmbito do direito, o alicerce do trabalho está na igualdade, inferindo-se desta assertiva que todas as pessoas têm direito a sustentar-se em decorrência da renda obtida com o esforço físico e/ou mental empregado na execução de determinada atividade, escolhida sem qualquer tipo de coação.

Este capítulo foi subdividido em três itens: normas inerentes ao trabalho das pessoas com deficiência; a inclusão no mercado de trabalho do ponto de vista das pessoas com deficiência; as empresas e os requisitos da lei de cotas.

2.1 NORMAS INERENTES AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No contexto internacional, além da Declaração Universal dos Direitos Humanos, citada no intróito deste capítulo, merecem destaque as seguintes normas: Recomendação nº 99, de junho de 1955, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que versa sobre a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, enfocando princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, emprego protegido e disposições especiais para crianças e jovens com deficiência; Convenção nº 111, de junho de 1958, da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e profissão, estabelecendo em seu artigo 1º, I, b, que a discriminação compreende “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a desigualdade de oportunidades, ou tratamento, emprego ou profissão”; Convenção nº 159, de junho de 1983, da OIT, que cuida da política de readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, baseando-se no princípio da igualdade de oportunidade entre os trabalhadores com deficiência e os demais, observando que as medidas especiais positivas, que objetivem garantir essa igualdade de oportunidades, não serão consideradas discriminatórias com relação aos demais trabalhadores; Resolução nº 45, de dezembro de 1990, da Assembléia Geral das Nações Unidas, que prega o compromisso mundial no sentido da construção de uma sociedade para todos e tendo como meta o ano de 2010 para se concluir esta intenção.³⁶

³⁶ GURGEL, Maria Aparecia; ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar (Elabor.). **Pessoa portadora de deficiência:** beneficiário reabilitado inseridos no trabalho. Relatório de atividades. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2001. p. 13.

Mais recente, a Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, a primeira do Século XXI, aprovada em assembléia na ONU em agosto de 2006, que traz, no tocante ao trabalho e emprego, no artigo 27, *in verbis*:

Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes deverão salvaguardar e promover a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação...³⁷

Se esta Convenção Internacional for aprovada por três quintos dos parlamentares na Câmara e no Senado, passará a ter força de norma constitucional.

Os tratados, pactos e convenções internacionais ingressam no nosso ordenamento jurídico, mas não há consenso na doutrina e jurisprudência sobre como ingressam. Para alguns autores, que invocam o § 2º do artigo 5º da Constituição Federal, ingressam como normas constitucionais; para outros, amparados na maioria da doutrina e na jurisprudência do STF, como normas infraconstitucionais ordinárias; para um terceiro grupo, como normas infraconstitucionais especiais, pois que são aprovadas pelo Congresso Nacional, resultam de acordo internacional celebrado entre Estados, não podendo ser revogados por leis ordinárias nacionais posteriores.³⁸

Em termos nacionais, a emenda constitucional nº 12/78 tratou, pela primeira vez, dos direitos da pessoa com deficiência assegurando-lhes a melhoria da condição social e econômica mediante, entre outras, da educação gratuita, assistência e reabilitação.³⁹

A segunda referência é a Constituição Federal, na qual, em relação ao trabalho, a pessoa com deficiência está inserida, direta ou indiretamente, nos artigos 1º, IV; 3º, I, III e IV; 37, VIII; 170, VII e VIII; 203, IV e V; 227, § 1º, II; e 244.

Entre as normas infraconstitucionais, há que se destacar: a Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre a integração das pessoas com deficiência; a Lei nº 8.069/90

³⁷ ONU. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Assembléia Geral das Nações Unidas, 06 dez. 2006.

³⁸ BEZERRA, Adriana Santiago. A pessoa portadora de deficiência: aspectos de sua proteção no âmbito do direito do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 21ª Região**, Natal, RN, v. 11, n. 1, p. 92-112, jun/2004. p. 96.

³⁹ BARACHO, José Alfredo de Oliveira. **A evolução dos direitos humanos e as pessoas com necessidades especiais**. Seminário Internacional Sociedade Inclusiva PUC Minas. Anais. Belo Horizonte, 2003. p. 68.

(Estatuto da Criança e do Adolescente) - assegura ao adolescente com deficiência trabalho protegido, treinamento e colocação no mercado de trabalho, e o incentivo à criação de oficinas abrigadas; a Lei nº 8.112/90, Regime Jurídico dos Servidores Públicos, que concede às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência; a Lei nº 8.213/91 - planos e benefícios da Previdência Social; a Lei nº 8.666/93, que trata das licitações do Poder Público permitindo sua dispensa para contratação de associação de pessoas com deficiência sem fins lucrativos; a Lei nº 9.867/99, que dispõe sobre a criação de cooperativas sociais, nelas incluindo as formadas por pessoas com deficiência.

Não menos importante são o Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa com deficiência, consolida as normas de proteção desse segmento e dá outras providências, e o Decreto nº 5.296/04, que regulamenta as Leis nºs 10.048/00, que dá prioridade de atendimento às pessoas com deficiência, e 10.098/00, que estabelece normas e critérios para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência e dá outras providências.

Para Ricardo Tadeu Marques da FONSECA, Procurador Regional do Ministério do Trabalho da 9ª Região,

Temos uma das legislações mais avançadas do mundo, mas pouco eficaz. A sociedade ainda não está muito consciente disto, e as leis não guardam propriamente força coercitiva de modo a impor isto rapidamente. Normalmente, o Ministério Público é obrigado a pedir a intervenção do Judiciário por meio de multas, que são fixadas com obrigações de fazer e não fazer pelo Judiciário. Pela via oblíqua, consegue-se a sanção; contudo, a verdade é que tanto pelo problema da conscientização da sociedade em geral quanto da pouca sistematização e pouca coercitividade das leis, todo esse sistema legislativo acaba não sendo muito eficaz. Porém, estamos caminhando e construindo.⁴⁰

Em relação ao cumprimento das normas legais, é justo salientar o importante papel exercido pelo Ministério Público do Trabalho, cuja ação visa, em primeiro lugar, a orientar as empresas nesse sentido; supletivamente, se for o caso, de agir para que elas sejam efetivadas.⁴¹

⁴⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **Entrevista concedida pelo Procurador Regional do Ministério do Trabalho da 9ª Região, Paraná**. Curitiba, 23 maio 2007.

⁴¹ MEDEIROS, Adriane de Araújo. Direito da pessoa portadora de deficiência no trabalho. **Genesis**, Curitiba, v. 11. n. 64, p. 495-501, 1998. p. 500.

2.2 A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO, PONTO DE VISTA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ENTREVISTAS

Nos países considerados desenvolvidos, a empregabilidade no segmento que envolve as pessoas com deficiência atinge de 30% a 45%; no Brasil, 2%. É preciso que a sociedade realmente assuma esse compromisso, ou não sairemos de patamar tão irrisório.

As pessoas com deficiência, em sentido amplo, sabidamente possuem limitações em determinadas áreas, porém, para a grande maioria delas, não para todas as atividades. Para o exercício de determinadas funções, elas apresentam, inclusive, maior capacidade de concentração e eficiência, podendo desenvolver determinadas atividades de forma mais eficiente do que faria uma pessoa sem deficiência.⁴²

De modo idêntico, é perfeitamente compreensível que na atualidade uma pessoa surda, por exemplo, ainda não consiga desfrutar de músicas; porém, é inaceitável que ela seja impedida do acesso aos bens da vida que independem de sua condição de pessoa com deficiência, porque, acima de tudo, está a sua dignidade.

Alguns empregadores, entretanto e infelizmente, ainda acreditam que as pessoas com deficiência não se adaptam com facilidade ao trabalho em grupo, porque percebem que são rejeitadas pelos seus colegas, além do que, são muito sensíveis, carentes e protegidas. Outros, se não o dizem abertamente, deixam transparecer que as pessoas com deficiência estariam mais propensas a se machucar, e mesmo que teriam vergonha de manter empregados doentes em seus quadros.⁴³

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho depende da capacidade e boa vontade de muitos agentes, que têm de investir tempo, recursos,

⁴² ARAUJO, Luiz Alberto David. O direito do trabalho. Apud MELO, Sandro Nahmias, **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência**: o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2004. p. 113.

⁴³ AZEVEDO, Dorotéia Silva de. Discriminação positiva: o trabalho das pessoas com deficiência e dos obesos. **Amatra**, v. 1. n. 3, p. 37- 42, 2004. p. 38.

esforço e boa dose de compreensão. Medidas pontuais não conseguirão mobilizar os atores que devem participar desse complexo desafio.⁴⁴

Relatados alguns obstáculos concernentes à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e respeitando o contido no item 8 do Programa para Realizar a Visão da Declaração de Madri,⁴⁵ de 23 de março de 2002, qual seja, “nada sobre pessoas com deficiência sem as pessoas com deficiência”, lema amplamente divulgado por elas a partir de então, faz-se necessário incluir aqui as opiniões de algumas pessoas com deficiência, que têm representatividade na área em que atuam, sobre o tema em discussão.

2.2.1 A Opinião de um Representante da Área da Deficiência Visual

José Juarez MARTINS⁴⁶ acredita que são vários fatores a serem abordados quando se discorre sobre o tema inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, iniciando pelas organizações da sociedade civil de e para pessoas com deficiência, que recebem pouco ou nenhum apoio do Poder Público, e com isso não conseguem capacitar, na medida certa, seus assistidos. Depois, passando pela própria pessoa com deficiência, que não tem e não se esforça muito em ter qualificação profissional. Tem constatado que o nível cultural das pessoas com deficiência, de modo geral, é baixo; a maioria nem mesmo conclui o ensino fundamental. Outro fator é o Benefício da Prestação Continuada, que desmotiva a pessoa com deficiência a buscar uma condição de vida melhor, pensar melhor no seu futuro, uma vez que recebe, todos os meses, um salário mínimo de benefício. Não que a concessão desse benefício seja errado ou desnecessário; somente que em alguns casos é mal aplicado.

Trabalhou em várias empresas nos anos 70 e 80, época em que não havia lei de cotas nem de benefícios. E nunca encontrou dificuldades; ao contrário, sempre teve apoio dos seus empregadores e de colegas de trabalho. O segredo: desempenhava funções para as quais estava preparado e gostava do que fazia.

⁴⁴ PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr. 2000. p. 181.

⁴⁵ Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. **Declaração de Madri**. Março de 2002. Disponível em: <<http://www.entreamigos.com.br/noticias/declaracao.html>>. Acesso em: 27 ago. 2007.

⁴⁶ MARTINS, José Juarez. **Entrevista concedida pelo presidente da Associação dos Deficientes Visuais do Paraná – ADEVIPAR e assessor da Assessoria Especial de Assistência à Pessoa com Deficiência da Prefeitura Municipal de Curitiba**. Curitiba, 28 ago. 2007.

Lembra que numa delas trabalhou como embalador de produtos. O seu supervisor ensinou-lhe, durante um dia, as ações pertinentes ao trabalho que iria executar na empresa. Nela trabalhou durante um ano. Quando resolveu pedir demissão, o difícil foi fazer com que o seu empregador aceitasse o pedido. O empregador não queria aceitar o seu pedido de demissão, e nem havia lei obrigando-o a cumprir cotas. Depois dessa empresa, trabalhou em outras exercendo a função de massoterapeuta, aliás, função que ainda exerce.

Acredita que a lei de cotas é mal dirigida, não tem o encaminhamento correto, não se deu ouvidos às pessoas com deficiência à época de sua elaboração. Ela encontra resistências no seio do empresariado. Para as pessoas com deficiência, a lei merece reparos urgentes. Como está, em termos abrangentes, não ajuda, não contribui.

Buscar trabalho deveria ser condição natural, e não especial. A pessoa com deficiência deveria querer trabalhar e assim preparar-se convenientemente para assumir uma determinada função. A maioria não faz isso, porque a lei obriga a empresa a contratar. Surge a vaga, e com ela, uma pseudovontade de o empregador contratar alguém; pseudovontade porque logo em seguida vêm as exigências: ensino médio completo, capacidade ou competência para fazer tais e quais tarefas, sem se levar em conta o tipo e grau da deficiência do candidato. Estas duas exigências são suficientes para cercear o ingresso de muitos interessados.

Ainda quando não havia lei de cotas nem obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, conseguiu empregos e capacitar-se dentro das empresas. Hoje existe a obrigatoriedade, porém as empresas não querem saber de capacitar pessoas com deficiência, embora possam ter programas de capacitação para os que não são deficientes. Considera este fato um problema sério de discriminação dos deficientes visuais. Em relação ao Benefício da Prestação Continuada, opina que está na hora de se fazer uma revisão, pois se uma pessoa com deficiência tem o benefício e aceita um emprego, ato contínuo, perde o benefício. Se vier a perder o emprego, não mais poderá reavê-lo. Então ela, obviamente, não aceita o emprego. Em síntese, para ele, a lei de cotas mudou pouco, quase nada.

2.2.2 A Opinião de um Representante da Área da Deficiência Física

Irajá de Brito VAZ⁴⁷ prefere abordar o tema Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho por duas vertentes: o nascer deficiente, e a condição de aposentadoria.

Em relação ao nascimento com deficiência, afirma que, apesar de a poliomielite já estar erradicada do Brasil, ainda hoje suas vítimas apresentam as seqüelas desse episódio. Atualmente, é fácil encontrar pessoas vitimadas pela pólio em idade produtiva, na faixa etária acima dos 20 anos. O ciclo vicioso que se apresenta a partir daí pode ser definido como impeditivo para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Considera que as análises sobre esta questão devem deixar absolutamente claro que as preocupações do Poder Público se caracterizam por ações recentes, tanto na questão relacionada à forma de execução, através de previsões legais, como as de sua própria conscientização. Como resultado, nunca se falou tanto da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho como hoje.

As previsões da Lei nº 8.213/91 estabelecem que as empresas cumpram cotas relativas à contratação das pessoas com deficiência em relação direta com o número de empregados não deficientes. Esta previsão, contudo, oferece duas questões importantes que permitem supor a existência de um vácuo em sua complementação e cumprimento. A primeira delas se refere justamente ao ciclo vicioso já abordado, ou seja, a falta de capacitação, que é motivada pela não acessibilidade em todos os níveis, enquanto o futuro trabalhador ainda está em idade escolar.

Assim, o ciclo começa quando a pessoa com deficiência não foi à escola, não pôde se instruir, não pôde se capacitar, não consegue um emprego, não se torna um agente consumidor, não se insere na sociedade, realimentando o próprio ciclo. Outro aspecto é que, apesar de a Instrução Normativa nº 20, do Ministério do Trabalho – Setor de Fiscalização, dotá-lo de instrumento legal para inclusive aplicar penalidades, o número de agentes é insignificante, além de ser notório que, quanto à criação da Lei 8.213/91, em sua concepção, não houve a anuência das pessoas com deficiência formadoras de opinião.

⁴⁷ VAZ, Irajá de Brito. **Entrevista concedida pelo ex-presidente da Associação dos Deficientes Físicos do Paraná**. Curitiba, 28 ago. 2007.

No que concerne à condição de aposentadoria, a formatação atual oferece um importante impeditivo quanto à contratação de pessoas com deficiência por empresas. A aposentadoria por invalidez e o recebimento do Benefício de Prestação Continuada, se por um lado beneficiam aqueles que não possuem nenhuma condição de executar qualquer trabalho, por outro lado, impedem que aqueles que são beneficiados voltem ao trabalho, mesmo com seqüelas de prováveis acidentes ocorridos durante sua vida produtiva. Não se considerou que, para muitos, a possibilidade de voltar existe; porém, não na mesma função e, por conseguinte, com valores desproporcionais aos anteriormente auferidos. Por outro lado, a pessoa com deficiência corre ainda o risco de perder o emprego por variantes econômicas e, dessa forma, não ser mais possível reaver sua aposentadoria.

Conclui seu pensamento dizendo que a condição de capacitação da pessoa com deficiência é benéfica somente para aquelas que pretendem ser inseridas pela primeira vez no mercado de trabalho; que a aposentadoria é condicionante e, apesar de garantir certa estabilidade à pessoa com deficiência, a impede de retornar ao trabalho, uma vez que foi conseguida em decorrência de invalidez para o trabalho; que nem todas as empresas estão preparadas para receber a pessoa com deficiência em seu quadro funcional; que a lei de cotas não atinge a maioria das empresas, pois grande parte delas não possui mais de 100 empregados; que a relação entre o número de empresas com mais de 100 empregados e o número de pessoas com deficiência em idade produtiva é insuficiente para absorver todas aquelas que buscam emprego; e que a falta de qualificação é o impeditivo para a empregabilidade da pessoa com deficiência.

2.2.3 A Opinião de um Representante da Área da Deficiência Auditiva

Rejane Mary ASSUMPÇÃO,⁴⁸ assim que teve idade suficiente para trabalhar, começou a procurar emprego. Confessa que foi um período difícil. Fazia testes, era aprovada e às vezes até em primeiro lugar e não era contratada por ser deficiente.

⁴⁸ ASSUMPÇÃO, Rejane Mary. **Entrevista concedida pela professora licenciada em matemática e bacharel em estatística, Paraná.** Curitiba, 29 ago. 2007.

Para conseguir o primeiro estágio em Curitiba, teve que omitir que era deficiente, quando foi chamada para assumir o posto designado. No momento do encontro com o chefe da unidade em que ia trabalhar, não conseguiu falar e começou a chorar. Depois de se acalmar, conversou com ele e acabou sendo aceita e trabalhando pelo período correspondente ao contrato de estágio.

Posteriormente, conseguiu uma vaga em uma escola de surdos para trabalhar na secretaria. Quando faltava algum professor, ela era chamada a ajudar nas salas de aula e no setor pedagógico. Na seqüência, assumiu como professora.

Participou de concursos para professor em Santa Catarina e Paraná. Foi aprovada. Naquela época não havia vagas para pessoas com deficiência. Em ambos, foi uma luta para que a deixassem ministrar aulas. Depois de muita persistência, conseguiu. Deu aulas por alguns anos para pessoas ouvintes e para pessoas surdas, em escolas diferentes. Em seguida, concentrou-se na educação de surdos. Foi aprimorando uma metodologia centrada na cultura da pessoa surda.

Atualmente, é aposentada, porém trabalha como professora em uma escola especial que tem convênio de amparo técnico e financeiro com a Secretaria de Estado da Educação.

Com a lei de cotas, é da opinião de que se ampliaram as oportunidades para pessoas com deficiência, e as empresas começaram a ter a oportunidade de descobrir o potencial dessas pessoas. Todas saem ganhando. As empresas, devido ao crescimento profissional de seus funcionários, tanto os com deficiência como os demais. Existe um maior respeito entre os funcionários, e o clima dentro e fora do trabalho está mais sereno.

2.3 AS EMPRESAS E OS REQUISITOS DA LEI DE COTAS

Numa sociedade razoavelmente estruturada, o desenvolvimento social do cidadão começa nas salas de aulas, cujo escopo deve ser, ao longo dos anos, capacitá-lo para o exercício pleno da cidadania; isto implica dizer que, de acordo com suas inatas potencialidades e habilidades adquiridas, aliada a preferências, tenha condições suficientes para vir a exercer uma ou mais profissões.

Um problema bastante assinalado é o fato de o país não conseguir crescer num ritmo que permita acolher todos os jovens que alcançam a idade mínima para

a iniciação profissional. Sem crescer como deveria, o mercado formal de trabalho acaba se tornando inacessível a uma gama enorme de jovens. Acresce que as empresas, quando abrem vagas, em função de substituições ou de expansão, ainda insistem em recrutar pessoas com experiência comprovada, cerceando o ingresso dos novos.

Não havendo vagas em quantidade suficiente para atender a demanda daqueles jovens que as pleiteiam, imagine-se o problema do ponto de vista de quem é uma pessoa com deficiência, com as limitações físicas ou sensoriais que estas lhe impõem. Se uma empresa dispõe de vaga para auxiliar de produção, por exemplo, e oferece um salário razoável, por certo formar-se-á fila de postulantes à vaga em sua porta, tão logo a divulgue. Neste contexto, um surdo, um cadeirante ou um paralisado cerebral, para citar apenas três exemplos, teriam pouca ou nenhuma chance de serem entrevistados, de serem testados, muito menos de serem aceitos.

Convém, neste ponto, lembrar Antonio BAYLOS: “Como fator econômico, o trabalho é governado por ‘mãos invisíveis’ que fazem dele uma mercadoria, sujeito portanto à lei da oferta e da procura.”⁴⁹

A realidade tem demonstrado que, em situação de desemprego e de dificuldade econômica, o empregado com deficiência é o primeiro a ser demitido e o último a ser contratado.⁵⁰

Pois bem, o Brasil possui, na atualidade, conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, vinte e seis milhões de pessoas com algum tipo de deficiência; e, embora se esforce, a esmagadora maioria não encontra trabalho, apesar de a Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, criar a obrigatoriedade para as empresas privadas de contratação de pessoas com deficiência e de reabilitados do INSS estabelecendo cotas nos seguintes termos: de 100 até 200 empregados, 2%; de 201 até 500 empregados, 3%; de 501 até 1000 empregados, 4%; e mais de 1000 empregados, 5%. Convém acrescentar: isto tudo ocorre apesar de nos discursos atuais, proferidos no meio empresarial, ser

⁴⁹ BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho**: modelo para amar. Trad.: Flávio Benites e Cristina Schulz. São Paulo: LTr, 1999. p. 61.

⁵⁰ ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. **Portadores de deficiência**: sujeitos de direitos. São Paulo: LTr, 2000. p. 60.

abordada a questão da responsabilidade social das empresas e o reconhecimento cultural dado àquelas que a praticam.

Alguns autores criticam a Lei nº 8.213/91 por incluir em norma de caráter previdenciário regra de natureza trabalhista. Na opinião de Luiz Divino FERREIRA⁵¹, tais críticas não procedem, uma vez que as regras de proteção ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência não têm natureza estritamente trabalhista; ao contrário, são mais abrangentes, emergem no contrato de trabalho e têm raiz social, pois buscam a proteção e a inclusão delas na sociedade por meio da inserção no mercado de trabalho.

Importa ressaltar que a legislação de cotas, na verdade, não iniciou com o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, e sim com o artigo 55 da Lei nº 3.807/60, ao impor a obrigatoriedade, para as empresas com vinte ou mais empregados, de reservar 2% de cargos para readaptados ou reeducados profissionalmente.⁵²

O conceito jurídico de empresa, no âmbito deste trabalho, é o utilizado no mesmo artigo 14 da Lei 8.213/91, *in verbis*: “I - empresa – a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional.”

Do ponto de vista dos representantes de grande parte das empresas, as dificuldades para contratar pessoas com deficiência existem e são muitas. A primeira citada quase sempre diz respeito ao nível de escolaridade das pessoas com deficiência, que, de modo geral, é por eles considerado como demasiadamente baixo. A segunda mais citada vem do reino das indústrias, onde, em tempos de globalização, impera a competitividade, redução de custos, busca da qualidade, maximização de resultados etc. Nesta perspectiva, muitas das vagas oferecidas são para áreas técnicas e requerem dos candidatos que as pleiteiam escolaridade correspondente ao ensino médio e até, em determinados casos, formação específica.

Tais exigências já são suficientes para eliminar praticamente todas as pessoas com deficiência mental, com condutas típicas e boa parte das pessoas

⁵¹ FERREIRA, Luiz Divino. Proteção trabalhista ao deficiente físico. **Bonijuris**, Curitiba, v. 16. n. 490, p. 11-19, set/2004. p. 11.

⁵² LORENTZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006. p. 253.

com surdez profunda. As duas primeiras porque têm, entre outras, dificuldades relacionadas à memorização e à retenção de conteúdos, tão presentes na educação geral. As últimas porque as escolas ditas regulares ainda não oferecem aos alunos surdos intérpretes da linguagem brasileira de sinais (LIBRAS), resistem às adaptações curriculares, insistem em avaliar a produção escrita dos surdos tendo como paradigma a pessoa ouvinte, e o Poder Público, por sua vez, não incentiva e subsidia a criação de escolas especiais para surdos, apoiado no surrado discurso de que estaria incentivando a segregação, como se na educação de surdos não estivesse implícita a questão da afinidade lingüística.

Restariam as pessoas com deficiência visual e as com deficiência física. Se entre as tarefas a serem desempenhadas nessa indústria pelos futuros funcionários estiver a operação de máquinas, pessoas com deficiência teriam pouca ou nenhuma chance de contratação. É o caso dos cegos, tetraplégicos e das pessoas com paralisia cerebral.

Assim, o contingente das que estariam aptas a ser contratadas se reduz. Pior, entre aquelas que teoricamente estariam aptas a desempenhar as funções para a quais estariam sendo contratadas, certamente a maioria seria barrada por questões de acessibilidade: inexistência de transporte com adaptações, distância considerável entre o local de trabalho e a residência, calçadas e ruas cheias de obstáculos.

Defendem-se as indústrias dizendo que aceitam sim contratar pessoas com deficiência, mas gostariam que elas já viessem devidamente capacitadas para o preenchimento das vagas. Nesse caso, a questão do cumprimento de cotas seria mero detalhe.

Contudo, a quem compete capacitar as pessoas com deficiência para o trabalho? Em primeiríssimo lugar, caberia ao Estado promover a capacitação, justamente o mesmo Estado que sequer tem sido competente para garantir educação básica de qualidade a todos os brasileiros. E se o Estado não faz, ou pouco faz, caberia às empresas desenvolver programas de capacitação específicos para o preenchimento de suas necessidades. Caberia. Sem incentivos do Estado, pouquíssimas são as que vêm cumprindo essa função, que é do Estado, investindo na capacitação de pessoas com deficiência.

A inserção das pessoas com deficiência na esfera da iniciativa privada pode ser mediante contratação direta e regular, nos termos utilizados para os demais trabalhadores; por contratação nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, mas prevendo procedimentos e apoios especiais; mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com o intuito de atingir a independência econômica e pessoal; ou ainda, mediante a intermediação de entidades beneficentes.⁵³

Quando as empresas conseguem contratar uma pessoa com deficiência, pessoa esta que conseguiu êxito e superar a falta de acessibilidade externa à empresa, mantê-la no emprego é outra questão delicada. Se é surda profunda, não oralizada, e ninguém na empresa tem noções de LIBRAS, ela se sentirá isolada, discriminada. Quando alguém estabelece contato é somente para lhe dar ou para tentar lhe dar novas instruções. Complicado. E se ela for cega? Ou se ela for cadeirante? O raciocínio é idêntico.

Ou seja, para que as empresas cumpram devidamente as cotas estabelecidas em lei, é preciso que elas experimentem uma metamorfose capaz de colocá-las no rol das inclusivas.

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão etc. Uma empresa pode tornar-se inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregadores, que para tanto buscam informações pertinentes ao princípio da inclusão, e/ou com a assessoria de profissionais inclusivistas que atuam em entidades sociais.⁵⁴

Sem a readequação do ambiente físico, sem remoção de barreiras comunicacionais e atitudinais; sem a adequação de aparelhos e maquinários; sem a flexibilização de esquemas e horários de trabalho, é extremamente difícil garantir a permanência de uma pessoa com deficiência no trabalho.

A pura e simples imposição de determinada obrigatoriedade às empresas não implica nem garante o seu cumprimento, nem tampouco consegue que as

⁵³BEZERRA, Adriana Santiago. A pessoa portadora de deficiência: aspectos de sua proteção no âmbito do direito do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 21^a Reg.**, Natal, v. 11, n. 1, p. 92-112, jun/2004. p. 104.

⁵⁴SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997. p. 65.

empresas se interessem a oferecer condições dignas de trabalho às pessoas com deficiência.⁵⁵

Muitos empregadores, diante da obrigatoriedade e da ameaça de repressão, por parte dos órgãos responsáveis, optam por efetuar a pseudocontratação remunerando o trabalhador, mas não permitindo que exerça sua função, ou mesmo, em alguns casos, preferem receber as sanções ao invés de contratar pessoas com deficiência. Talvez com a utilização de incentivos, os empregadores pudessem ser conscientizados, de forma mais rápida e fácil, sobre o trabalho de pessoas com deficiência.⁵⁶

Na opinião de José PASTORE,⁵⁷

O sistema de cotas tem pouca eficiência quando a empresa não quer ou não pode admitir portadores de deficiência. Os mais variados subterfúgios, inclusive legais, são usados para evitar a contratação. Algumas empresas contratam advogados para apresentar argumentos sofisticados que justifiquem a não-contratação. Outras, mais pragmáticas, simplesmente elevam os requisitos de qualificação para o preenchimento da vaga em aberto. Com isso, elas restringem de modo considerável o número de portadores de deficiência que podem se candidatar àquele posto de trabalho.

As empresas que deixarem de cumprir as cotas previstas em lei sujeitam-se à imposição de multa. Além disso, o artigo 8º da Lei nº 7.853/89 dispõe que constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, obstar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.⁵⁸

Em relação à dispensa do trabalhador com deficiência, no contrato de trabalho por prazo determinado de mais de 90 dias, bem assim, a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderão ocorrer após a contratação de um substituto que preencha condições semelhantes às do trabalhador que será dispensado. Não há estabilidade do empregado contratado para preenchimento de cotas e sim da vaga ocupada e, portanto, a empresa

⁵⁵ PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p. 183.

⁵⁶ VILLATORE, Marco Antônio César. A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no direito do trabalho comparado. **Genesis**, Curitiba, v. 15. n. 88, p. 491-578, abril/2000. p. 561.

⁵⁷ PASTORE. Op. cit. p. 184.

⁵⁸ FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantias de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004. p. 129.

permanece com o poder de decidir se o empregado com deficiência permanece ou não no seu quadro.⁵⁹

Conforme relata José PASTORE,⁶⁰ nos países desenvolvidos que adotam o sistema de cotas, ele é apenas uma peça dentro do contexto de leis, instituições, programas e incentivos econômicos que visam a facilitar o trabalho das pessoas com deficiência.

Um aspecto importante para a compreensão dessa questão refere-se ao temor que a pessoa com deficiência tem de perder o benefício previdenciário. Se está aposentada por invalidez e recebe R\$ 380,00, de nada adianta alguém lhe oferecer um salário de R\$ 800,00. Não adianta porque ela não deixará o seguro pelo duvidoso. Ela recebe pouco, porém recebe todos os meses. Ao aceitar o emprego, perderá a aposentadoria. Embora a remuneração oferecida seja maior, o temor de ser demitida logo em seguida influenciará a sua tomada de decisão.

Esse mesmo temor está presente nas pessoas com deficiência que recebem o Benefício da Prestação Continuada, pois a Lei nº 8.472/93 estabelece que o benefício é cancelado definitivamente, cessadas as condições que o justificaram.

Na caminho da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na opinião de Ronaldo Lima dos SANTOS,⁶¹ há vários obstáculos, a saber:

...a) a falta de estrutura, movimentação social e governamental que permitam a capacitação e qualificação profissional das pessoas portadoras de deficiência; b) a visão paternalista ou meramente assistencial que se criou em torno dessas pessoas; c) o estigma da deficiência como sinal de incapacidade ou inabilidade para o trabalho; d) a recusa da sociedade e das empresas adaptar suas condições físicas de modo que propicie a locomoção dessas pessoas; e) ausência dessas associações ou entidades de classes com força para a defesa de seus direitos; f) o alto grau de dispersão que possui as pessoas desta categoria; g) a diversificação da natureza das deficiências (visual, motora, sensorial, psicológica, auditiva, etc.) e complexidade dos estudos e das adaptações para todas elas no meio ambiente do trabalho; h) emprego maciço dessas pessoas na economia informal ou em subempregos, etc.

⁵⁹ OLIVEIRA, Rosivaldo da Cunha. Apontamentos sobre as normas de inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. **Rev. Min. Púb. Trab. RN**, Natal, n. 5, p. 78-82, abril/2005. p. 80.

⁶⁰ PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p.180.

⁶¹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTr, 2003. p. 151-2.

Outro aspecto interessante diz respeito à mudança no ramo de atividade de uma empresa, que pode inclusive, em razão da mudança, estabelecer-se em outra localidade. Se o novo ramo de atividade difere grandemente do anterior, é certo que ela demitirá todos os funcionários sem a devida qualificação para o desempenho das novas funções. Para tanto, deverá pagar as verbas rescisórias requeridas, na forma da lei. Aos funcionários restará apenas o aceite. Entretanto, em relação aos funcionários com deficiência, a situação é diferente: para cada demissão que a empresa realizar, terá que fazer uma admissão, ainda que inexista a vaga.⁶²

Situações como a colocada no parágrafo anterior induzem vários empresários a serem criativos, no que diz respeito a evitar a contratação de pessoas com deficiência. Um dos cuidados tomados por pequenos e médios empresários, no momento da criação das suas empresas, é evitar, tanto quanto possível, ultrapassar o número de cem funcionários. Se estiverem previstas cento e três contratações, para o início das atividades, não faltarão bons consultores a demonstrar que com noventa e oito ou noventa e nove funcionários poder-se-á dar conta de todas as atividades inicialmente previstas para cento e três.

Todas essas questões apontam para as políticas públicas. Mas, para Raphael ZARPELON,⁶³ no Brasil há poucas e desarticuladas políticas sociais direcionadas às pessoas com deficiência. As ações implementadas pelo governo se concentram na concessão de benefícios precários para manter as pessoas com deficiência em condições de respeito e dignidade e na imposição de cotas de contratação que devem ser cumpridas pelas empresas.

⁶² PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001. p. 185.

⁶³ ZARPELON, Raphael. Proteção jurídica contra a discriminação das pessoas portadoras de deficiência física nas relações de trabalho. **Rev. TRT. 9ª Região**, Curitiba, v. 31. n. 56, p. 95-132, jan/jun. 2006. p. 126.

3 A RESERVA DE VAGAS DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

A Constituição Federal, artigo 37, *caput*, em redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, explicita os princípios norteadores da administração pública direta e indireta, quais sejam, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Na essência, tais princípios determinam que os atos administrativos devem obedecer ao preceito jurídico implícito, não devem dar causa a tratamento diferenciado, devem ser tomados sob a égide da ética, devem tornar-se públicos e transparentes, e produzir os efeitos esperados. Ainda no mesmo artigo 37, o inciso II, estabelece que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos...”, e no VIII, que “a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.”

A Lei nº 7.853/89, a primeira a ser editada após a promulgação da Constituição Federal estabelecendo normas gerais relacionadas à integração das pessoas com deficiência na sociedade e ao pleno exercício de seus direitos, teve como objetivo assegurar às pessoas com deficiência bem-estar social e econômico, bem como, indicar que o Poder Público deve se empenhar, na área de formação profissional e do trabalho, para a criação e manutenção de empregos destinados àquelas que não tiverem acesso a empregos comuns.

A Lei nº 8.112/90, art. 5º, § 2º, estabelece que a União deve reservar, quando realizar concursos públicos, até 20% das vagas a pessoas com deficiência. E o Decreto nº 3.298/99, que regulamenta Lei nº 7.853/89, no seu artigo 37, *caput*, § 1º e § 2º, estabelece:

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número subsequente.

A partir do Decreto nº 3.298/99, todo edital de concurso público deve trazer a previsão da reserva de vagas a pessoas com deficiência, se as funções a serem desempenhadas pelo futuro funcionário público não exigir dele aptidão plena.

Os concursos, de *per se*, são realizados com a finalidade de selecionar, a partir de critérios definidos e objetivos, entre os candidatos pretendentes a ocupar os cargos em disputa, aqueles que são mais aptos para o exercício das funções a eles inerentes.

Para Larissa Fontes de Carvalho TORRES,⁶⁴

... a Constituição de 1988 inaugurou uma ordem na qual, em que pese o reconhecimento da injustiça e da desigualdade existente, assume-se como meta a adoção de políticas que visem a atingir os objetivos adotados, tocando ao Estado uma conduta ativa, positiva e não a mera proibição de atitudes discriminatórias. Por tais razões, entendemos que as ações afirmativas desenvolvidas com o desiderato de alcançar os objetivos traçados pela república Federativa do Brasil não são somente autorizados pela ordem constitucional, mas fomentados, desejados pelo constituinte.

O maior problema relacionado ao Decreto nº 3.298/99 é a sua omissão quanto à regra de convocação dos candidatos com deficiência aprovados em concurso, dando margem a que nos editais sejam inseridas algumas condições de livre arbítrio para a convocação deles. Já houve edital de concurso público condicionando a convocação de uma pessoa com deficiência para cada vinte dos demais candidatos considerados aptos à admissão, quando o objetivo pretendido pela norma do artigo 37, VIII, da Constituição Federal é incluir a pessoa com deficiência na sociedade.⁶⁵

Outro grande problema que reina no território dos editais de concursos públicos diz respeito ao subjetivismo que neles impera quanto às chamadas condições plenas dos candidatos para as funções a serem desempenhadas. Por exemplo, no item 3.4 (das vagas) do Edital nº 27/2006, da Diretoria do Departamento de Recurso Humanos da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência – SEAP, para provimento dos cargos de agente profissional (administrador, assistente social, médico generalista e psiquiatra, odontólogo, pedagogo, psicólogo, nutricionista e terapeuta ocupacional), agente de execução (auxiliar de enfermagem) e agente de apoio (auxiliar de manutenção e motorista), regime jurídico estatutário, foi colocado que:

⁶⁴ TORRES, Larissa Fontes de Carvalho. **Ações afirmativas no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <<http://www.juragentium.unifi.it/pt/forum/race/fontes.htm>> Acesso em: 03 set. 2007.

⁶⁵ BARROS, Maria Magdala Sette de. **Portadores de deficiência e o concurso público**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2639>> Acesso em: 04 set. 2007.

3.4 Por tratar-se de vagas para suprimento de pessoal para o Instituto de Ação Social do Paraná, o que implica na atuação em unidades de risco que atendem adolescentes infratores em restrição e privação de liberdade, exigindo no desempenho das atividades cuidados com segurança física, pessoal e institucional, não serão reservadas vagas para pessoas com deficiência.⁶⁶

Não é fácil aceitar que um administrador, por ser surdo ou cadeirante, não possa administrar uma unidade pertencente ao Instituto de Ação Social, sob o pretexto de que a unidade é de risco. Por acaso, hoje, trabalhar numa agência bancária não é trabalhar em uma unidade de risco? E numa casa lotérica? E num supermercado? Todas essas unidades são passíveis de assaltos à mão armada praticada por adolescentes e adultos infratores. Seguindo essa linha de pensamento simplista, aumentarão sobejamente as restrições à participação de pessoas com deficiência em concursos públicos.

Além dos problemas relatados, os editais de concursos públicos podem trazer verdadeiros sofismas revestidos de normas. É o caso do Edital de Concurso nº 1, de 2002, do Tribunal Regional Eleitoral do Paraná, destinado ao provimento de cargos do Quadro Permanente. No item 7.3 do citado edital está posto:

7.3. Em função do número de vagas deste Concurso Público, não serão reservadas vagas aos portadores de deficiência, pois a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) das vagas previstas para cada cargo, arredondado este número estatisticamente para inteiro (Artigo 5º Parágrafo segundo da Lei 8.112/90), resulta em zero.⁶⁷

As vagas eram: 1 (uma) para analista judiciário – área administrativa, e 8 (oito) para técnico judiciário – área administrativa. Ora, pelo artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/90, a reserva de vagas pode ser de até 20%. Já o artigo 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99, estabelece que, no mínimo, a reserva deve ser de 5%. Portanto, se ao invés dos 5%, o percentual aplicado fosse de 10%, ao menos no caso do cargo de técnico judiciário, resultaria a fração 0,8. Arredondando-se para o primeiro número inteiro subsequente, como previsto no § 2º, deste mesmo Decreto, obter-se-ia o número 1. Ou seja, das oito vagas, uma estaria reservada à pessoa com deficiência. E se fosse aplicado o percentual máximo (20%), pelo mesmo critério,

⁶⁶ PARANÁ. Secretaria de Estado da Administração e da Previdência-SEAP. **Edital nº 27/2006**. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/iasp_027_2006/edital_iasp_027_2006.html> Acesso em: 04 set. 2007.

⁶⁷ TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ. **Edital nº 1/2002**. Disponível em: <http://academiadoconcurso.com.br/new/editais/arquivos/2002/ed_tre_analista_tec.pdf> Acesso em: 05 set. 2007.

seriam duas. Ainda que fosse aplicado o percentual mínimo (5%), sobre as oito vagas citadas, resultaria a fração 0,4, fato que, pela posição do Supremo Tribunal Federal, “na hipótese de a divisão resultar em número fracionado, não importando que a fração seja inferior a meio-, impõe-se o arredondamento para cima.”⁶⁸

De igual maneira, se fosse aplicado o percentual de 5% sobre a uma vaga (cargo de analista judiciário), pela posição do STF, da Constituição Federal e na essência da Lei 7.853/89, poderia ser atribuída ao candidato deficiente, muito especialmente se naquele órgão público há poucos ou nenhum servidor com deficiência.

O estranho é que, nesse mesmo edital, no item 3.14.2, é prevista a participação de deficientes visuais no concurso, aos quais é oferecida, desde que requerida, provas em Braille, é claro, sem direito a vagas preferenciais. E chamam isso de inclusão.

Mais coerente foi o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, quando da edição da Resolução nº 60/05, que disciplinou o concurso público para ingresso na carreira do Ministério Público do Trabalho, pois que, no artigo 9º, estabeleceu, *in verbis*:

Art. 9º - As pessoas portadoras de deficiência que, no momento da inscrição no concurso, declararem, sob as penas da Lei, estar enquadradas na definição do artigo 4º do Decreto nº 3.298, de dezembro de 1999, publicado na Seção 1 do Diário Oficial da União de 21/12/1999, com alterações introduzidas pelo artigo 70 do Decreto 5.296, de 2 de dezembro de 2004, serão reservadas 10% (dez por cento) do total das vagas, arredondado para o número inteiro imediatamente superior, caso fracionário o resultado da aplicação do percentual.⁶⁹

Essa reserva de 10%, por hipótese, foi estabelecida com base em comparativo feito, naquele órgão público, entre a quantidade de seus servidores com deficiência e a quantidade teórica que deveria ter. Exemplo a ser seguido por outros órgãos públicos, sem dúvida.

Em síntese, para conseguir um emprego público, exceção feita aos cargos em comissão, que são de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo, e as

⁶⁸ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 227.299-MG**, rel. Min. Ilmar Galvão, 14.6.2000. Disponível em: <<http://www.prsp.mpf.gov.br/procuradoria/organograma/prdc/acscvpbc/incraconc.pdf>> Acesso em: 05 set. 2007.

⁶⁹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral. **Resolução nº 60/2005**. Disponível em: <http://www.cursoaprovacao.com.br/pesquisa/editais/2005/MPT_Edital.pdf> Acesso em: 06 set. 2007.

funções de confiança, que são atribuídas a servidores de carreira para responder pela direção de um departamento ou determinado tipo de assessoramento, a pessoa com deficiência deverá participar de concurso público de provas ou de provas e títulos, regido por um edital, desde que esteja apta para exercer a função pretendida, na perspectiva de quem construiu o edital.

3.1 O PASSIVO DE VAGAS DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SETOR PÚBLICO

O Poder Público é pródigo quando se trata de exigir da iniciativa privada o cumprimento das leis, enquanto tende a ser procrastinador no que compete a cumprir as que disciplinam suas ações. Explicando: a Lei nº 8.213/91 estabeleceu cotas para as empresas com mais de cem empregados e não fez distinção entre o número de empregados que elas possuíam antes e depois da sua edição; ou seja, se a empresa tinha, anteriormente à lei, cento e cinquenta empregados, e os manteve após a publicação da lei, foi abrigada a destinar três vagas para pessoas com deficiência. Em relação ao Poder Público, a lei não retroagiu: a reserva de 5% a 20% passou a vigorar para os concursos a serem realizados a partir do início da vigência da lei. Assim sendo, se no contingente de funcionários públicos havia ou não pessoas com deficiência, tal fato é irrelevante e não carece reparos.

Ora, se uma empresa privada qualquer tinha mil empregados quando a Lei nº 8.213/91 entrou em vigor, de pronto, ela passou a ser devedora de quarenta vagas para pessoas com deficiência. Se um órgão qualquer do governo tinha igualmente mil funcionários quando foi publicado o Decreto nº 3.298/99, esse órgão passou a ser devedor de nada. A empresa privada hipotética precisou se adequar à exigência do dispositivo legal em função do contingente que possuía; o órgão público hipotético somente observará o preceito legal em relação ao contingente que virá a ter.

Para se ter uma noção aproximada desse tratamento diferenciado, basta fazer um exercício mental bastante simples: supor que, daqueles mil funcionários, cem se aposentaram no início de 2000; que, nesse mesmo ano, foi feito um concurso público para preenchimento das cem vagas e cujo edital estabeleceu o percentual mínimo (5%) de vagas para pessoas com deficiência; que, realizado o

concurso, efetivadas as nomeações, dos cem novos funcionários, cinco realmente são pessoas com deficiência.

Pois bem, supondo que, após o ano de 2000, em cada um dos anos subseqüentes aconteceram cem novas aposentadorias ou exonerações e estas ensejaram prontamente novos concursos públicos, cada um culminando com a nomeação de cinco pessoas com deficiência, somente agora em 2007, em princípio, o referido órgão público preencherá quarenta dos seus cargos com pessoas com deficiência.

Concluindo o exemplo: a lei de cotas obrigou a empresa privada hipotética a incluir de imediato quarenta pessoas com deficiência em seus quadros; enquanto que o órgão público, com a lei de reserva da vagas, numa projeção extremamente otimista, com base na aplicação do percentual mínimo em cada concurso, estaria levando sete anos para atingir igual número.

Ocorre que não são mil, nem dois, nem dez mil os funcionários públicos em nosso país; são dezenas de milhares. O Estado ainda é o mais importante empregador de que os brasileiros dispõem. Apenas que não costuma fazer concursos na mesma proporção em que ocorrem aposentadorias ou exonerações.

Se uma secretaria de Estado possui, suponha-se, cinqüenta mil servidores, aplicando-se o percentual mínimo de 5%, dois mil e quinhentos servidores deveriam ser pessoas com deficiência. Com absoluta certeza, se essa Secretaria existe, eles não o são. Na melhor das expectativas, talvez dez ou vinte deles sejam pessoas com deficiência. Esta é a realidade.

Como o ingresso de servidores, conforme prevê a Constituição, deve ser feito exclusivamente por meio de concurso público, uma das possíveis maneiras de esse passivo de vagas ir diminuindo, seria os órgãos do Poder Público aplicarem, a cada novo concurso, um percentual que levasse em conta justamente o passivo que eles têm. É o caso da citada Secretaria. Se fizer um concurso público para provimento de cinco mil novos professores, o edital deveria prever percentual acima de 10% para professores com deficiência. Ainda assim o passivo seria considerável.

Infelizmente, como bem o demonstra o caso do Edital nº 1, de 2002, do Tribunal Regional Eleitoral do Paraná, comentado no intróito do capítulo 3 deste

trabalho, ao invés de usar percentuais mais próximos do 20%, prefere-se o percentual mínimo (5%); melhor dizendo, cita-se o percentual mínimo como justificativa para não se permitir a reserva de vagas.

Questões como essas têm sido levadas, pelas pessoas com deficiência, e principalmente pelas Organizações da Sociedade Civil aos Conselhos de Direito, muito embora o façam bem mais como desabafo, querendo e não querendo acreditar que tais órgãos de fato possam mediar positivamente a questão da reserva de vagas de trabalho no setor público.

Os Conselhos constituem colegiados institucionais que envolvem a partilha de espaços de deliberações entre as representações estatais e as organizações da sociedade civil, tendo parte da estrutura administrativa do Poder Público e agindo na direção do fortalecimento da participação democrática da população na formulação e implementação de políticas públicas.

Em Curitiba, em 1993, a Lei nº 8.126 criou o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, vinculado ao gabinete do prefeito, com funções de, entre outras, conforme o artigo 5º, VI, “propor aos poderes constituídos modificações nas estruturas governamentais ligadas à promoção, proteção e defesa dos direitos dos deficientes.”

O grande problema dos Conselhos, e os de Direitos não constituem exceção, é que se reúnem, quando funcionam a contento, apenas uma vez por mês. Desta forma, entre a data de um pedido de interveniência formulado ao Conselho e o dia da sessão em que o mesmo será efetivamente apreciado pelos conselheiros, há sempre um hiato de, pelo menos, trinta a sessenta dias. Depois das discussões, vêm os encaminhamentos, que, de modo geral, se resumem à expedição de ofícios, pedidos de explicações e pedidos de audiência. Os resultados práticos disso tudo são poucos, pouquíssimos; o mais das vezes, nenhum.

Os Conselhos, contudo, devem ser entes participativos e suas proposições deveriam atrair governo e sociedade para o debate. A questão do passivo das vagas para pessoas com deficiência no setor público, com certeza, merece mais empenho dos Conselhos Municipais, Estaduais e Federal dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Os Conselhos, as organizações sociais, as famílias, os diferentes setores da sociedade, e fundamentalmente as próprias pessoas com deficiência, têm que cumprir, cada qual, a parte que lhe cabe em todos os processos que visem à inclusão social das minorias, até porque a inclusão, como bem o salienta Maria Salete Fábio ARANHA,⁷⁰ *in verbis*:

Não se instala por decreto, nem de um dia para outro. Mas há que se desenvolver gradativa e firmemente, caso se pretenda um país mais humano, justo e comprometido com seu próprio futuro e bem-estar. A democratização da sociedade brasileira passa pela construção de efetivo respeito a essa parcela da população, que a duras custas procura conquistar a participação em um espaço ao qual tem direitos garantidos.

Mas por aqui e por enquanto, nessas questões pertinentes ao reduzido número de pessoas com deficiência que têm um emprego considerado estável, quando se tem a oportunidade de incitar representantes do Poder Público na tentativa de obter sugestões voltadas à melhoria desse índice, é comum ouvir-se de tais personalidades longos discursos sobre o tema, sobre responsabilidades do Estado, da sociedade, das empresas e das famílias, mas nenhum deles tem sugestões de como melhorar índice tão irrisório no âmbito dos órgãos governamentais.

3.2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO ÂMBITO DOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA PROVIMENTO DE CARGOS

O princípio da igualdade tem por fundamento a afirmação da dignidade do homem, uma idéia dinâmica que se adapta constantemente às exigências da evolução da sociedade. A igualdade admite tratamento desigual ao que é desigual, na exata proporção da diferença.⁷¹

A igualdade de acesso aos cargos, empregos e funções públicas, conforme o artigo 37, I, da Constituição Federal, é assegurada "...aos brasileiros que preenchem os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na

⁷⁰ ARANHA, Maria Salete Fábio. **Paradigmas da relação entre a sociedade e as pessoas com deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. p. 173.

⁷¹ ROMITA, Arion Sayão. O acesso ao trabalho das pessoas deficientes e o princípio da igualdade. **Genesis**, Curitiba, v. 15. n. 16, p. 184-190, fev/2000. p. 184.

forma da lei.” Esse acesso, ainda conforme o artigo 37, II, depende da participação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Como o direito ao trabalho, ao emprego, está inserido no rol dos direitos ditos sociais, para assegurar esse direito, o Estado Democrático deve lastrear a sua ação social em diversos valores, dentre os quais o da igualdade, que merece especial destaque, mesmo porque, com base na Constituição Federal, deve servir de critério orientador na aplicação dos direitos fundamentais.⁷²

O acesso aos cargos, empregos e funções públicas, feito por meio de concursos, pelo menos a princípio, é a forma considerada mais justa e igualitária de a administração pública selecionar os profissionais capacitados que deseja ter em seus quadros de funcionários. Esta é, incontestavelmente, uma sólida razão. Todavia, há algumas outras, tais como impedir a prática de nepotismo e de protecionismo, tão danosas ao interesse público e, infelizmente, tão presentes no cotidiano brasileiro. Tais práticas, entretanto, continuam a fazer parte da administração pública, apenas que o caminho utilizado é outro: os cargos em comissão.

Aliás, é nesta direção o pensamento de Hely Lopes MEIRELLES:⁷³

O concurso é o meio técnico posto à Disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37, II, da CF. Pelo concurso afastam-se, pois, os ineptos e os apaniguados que costumam abarrotar as repartições, num espetáculo degradante de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e mantêm no poder leiloando cargos e empregos públicos.

Impende sublinhar, contudo, que o artigo 37, II e V, da Constituição Federal de 1988, ampara os gestores públicos no que concerne às nomeações para cargos em comissão e para as funções de confiança, sem ser preciso realizar concurso público.

Um outro aspecto interessante, em relação a esse tema, diz respeito à contratação para atender necessidade temporária de excepcional interesse público. Desde que comprovada a premência e sendo por tempo determinado, a Lei nº

⁷² ROMITA, Arion Sayão. O acesso ao trabalho das pessoas deficientes e o princípio da igualdade. **Genesis**, Curitiba, v. 15. n. 16, p. 184-190, fev/2000. p. 188.

⁷³ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 403-4

8.745/93 desobriga a Administração Pública de realizar concurso público, podendo fazer contratações a partir de processo seletivo simplificado, ou simplesmente pela análise de currículos. A contratação temporária não pode envolver cargos de carreira, nem os contratos podem ser renovados, conforme artigo 9º, III, da citada lei.

De qualquer forma, nesse tipo de cenário, é pouco provável que os gestores públicos, quando buscam contratar pessoas para o preenchimento de cargos temporários, o mais das vezes, nem se lembram de que poderia haver algumas pessoas com deficiência interessadas em ocupá-los. Muito pelo contrário, é mais provável e fácil constatar o desinteresse desses gestores pelas ações afirmativas; ou seja, por todas as ações especiais que visam a eliminar desigualdades entre grupos minoritários da sociedade que, em função da discriminação sofrida, acham-se em situação desvantajosa em relação à distribuição de oportunidades.⁷⁴

Em relação à igualdade de participação nos concursos públicos, felizmente, e em parte, o processo vem acontecendo, os editais vêm cumprindo a norma, vêm estabelecendo o percentual de vagas às pessoas com deficiência. Um ou outro pedido feito à justiça envolve edital que não previa a reserva de vagas. Veja-se o exemplo:

RELATÓRIO

(...) recorre da sentença que julgou improcedente o pedido de nomeação do cargo de Procurador do Ministério Público no Tribunal de Contas em decorrência de aprovação em concurso público na ação proposta contra o Estado de (...)

Salienta que concorreu ao referido cargo em 1998 como portador de deficiência física, nos termos do item 4.9 do Edital n. 001/98 e art. 79 da LCE n. 154/96, obtendo a 58ª colocação.

Contudo, apesar de submeter-se a exames de constatação da deficiência de que é portador e ser homologado o resultado do certame com publicação no DOE n. 4.320/99 somente os cinco primeiros colocados foram nomeados.

Quer ser nomeado, dizendo estar aprovado à vaga destinada a portadores de necessidades especiais, com base não na previsão do edital, mas no teor do art. 37, inc.VIII, da Carta da República, que diz suprir eventual omissão do ato administrativo quanto ao fato de não destinar expressamente vagas especiais, como determina o Decreto Federal n. 3.298/99, atribuindo-lhe incongruência.

Pede a reforma da decisão.

⁷⁴ MARQUES, Luiz Guilherme. **Ações afirmativas, discriminação positiva e cidadania plena.** Disponível em: <http://www.juristas.com.br/a_2887~p_~A%C3%A7%C3%B5es-afirmativas,discrimina%C3%A7%C3%A3o-positiva-e-cidadania-plena> Acesso em: 05 set. 2007.

O VOTO

Pois bem. O principal fundamento da negativa da Administração Pública estadual para nomeação ao recorrente ampara-se no fato incontestável de não haver no edital previsão de vagas destinadas aos portadores de deficiência física, salientando que tão-só lhes proporcionou o direito a concorrer em pé de igualdade com os demais candidatos.

Conquanto a ausência de lei, à época, que definisse o percentual de vagas a serem destinadas a esses candidatos, a norma constitucional, por si só, impunha a reserva, mesmo sem quantificá-la, de modo que é descabido supor legal que um certame apenas conceda o direito de concorrer ao portador de deficiência sem possibilitar-lhe privilégio decorrente de sua condição, como se lhe estivesse prestando um grande favor, em vez de implementar a compensação estabelecida na Constituição como meio de inclusão social. Outro ponto controverso, na questão, é saber se a deficiência de que é portador o recorrente se enquadra como tal.

(...) Às fls. 23/37, o autor noticia haver-se submetido à avaliação médica em decorrência do concurso, ocasião em que foi constatada sua visão monocular.

(...) Administrativo. Recurso ordinário em mandado de segurança. Concurso público. Candidato com visão monocular. Portador de deficiência. Inclusão no benefício de reserva de vaga.

(...) 2. Recurso conhecido e provido.

(...) Sabe-se que o edital é lei entre as partes que a ele se submetem e somente evidente ilegalidade pode excepcionar as regras que o estabelece.

(...) Assim, como o autor provou a deficiência de que é portador, bem como estar aprovado no certame, obtendo a 58ª vaga, e, conquanto o edital tenha oferecido apenas seis no total geral, sem reservar percentual aos portadores de deficiência física, ao tentar adequar-se ao comando da Carta da República, violou a lei.

(...) Por tais razões, dou provimento ao recurso e julgo procedente o pedido a fim de determinar ao recorrido que proceda à nomeação do autor no cargo público de Procurador do Ministério Público no Tribunal de Contas do Estado. Inverta-se o ônus da sucumbência. É como voto.⁷⁵

O problema maior, segundo se percebe dos concursos realizados após a edição da Lei, não tem sido quanto à admissibilidade ao concurso em si, mas sim, à nomeação das pessoas com deficiência aprovadas em concursos públicos. Como nos editais o percentual mínimo utilizado para a reserva, normalmente, é de 5%, o entendimento generalizado é que o chamamento deve obedecer à proporção de vinte candidatos sem deficiência para um com deficiência, necessariamente, nesta ordem.

Como os concursos públicos, de regra, costumam ter validade por dois anos, se forem poucas as vagas oferecidas, é provável que nenhum candidato com deficiência aprovado será nomeado. Então, no entendimento das pessoas com deficiência, a reserva foi uma falácia.

⁷⁵ PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE RONDÔNIA. **Mandado de Segurança**. Disponível em: <http://www.df.trf1.gov.br/inteiro_teor/doc_inteiro_teor/6vara/2007.34.00.003387-9_decisao_26-02-2007.doc> Acesso em: 06 set. 2007.

Às pessoas com deficiência que se sentirem prejudicadas resta ingressar na Justiça com mandado de segurança. Entretanto, eles têm sido sistematicamente negados aos impetrantes, tanto na questão inerente ao arredondamento para o primeiro número inteiro subsequente, principalmente quando o concurso é para provimento de poucas vagas (uma a cinco), invocando-se o princípio da igualdade, pois não se pode prejudicar os que não têm deficiência, quanto à ordem de chamada dos aprovados, que invariavelmente inicia-se a partir dos nomes que compõem a lista dos candidatos sem deficiência aprovados.

O argumento que tem sido empregado para sedimentar este tipo de comportamento é forte: é preciso harmonizar a norma geral, aquela que assegura a acessibilidade a cargos públicos a todos os cidadãos, indistintamente, e a norma específica, a que destina o percentual de vagas a pessoas com deficiência, a fim de evitar prejuízos a todos os que participaram do processo seletivo, tenham ou não deficiência.

Enquanto isso, o Estado brasileiro, que, pela sua estrutura burocrática possui um número elevado de funcionários públicos, desde há muito é considerado pelos especialistas no assunto como um dos mais desejados empregadores, seja pela estabilidade, seja pelos benefícios que oferece aos funcionários, como é o caso da tão almejada aposentadoria com proventos integrais, continua sendo o ente que, apesar dos ditames da Constituição e das invejáveis normas infraconstitucionais que disciplinam a matéria, concede poucas oportunidades de emprego às pessoas com deficiência.

CONCLUSÃO

Nos diplomas legais e na doutrina são usadas várias expressões para designar as pessoas que, nos aspectos físico, motor, intelectual ou sensorial diferem da maioria, considerada normal. A mais recente e de escolha dos autores de vanguarda é pessoa com deficiência e, por isso, usada neste trabalho.

Ao longo da história da humanidade, constata-se que houve uma radical mudança nos tratamentos dispensados às pessoas com deficiência. O reconhecimento como sujeitos de direito, entretanto, só ocorreu recentemente. O principal marco dessa mudança de comportamento guarda relação estrita com as duas Grandes Guerras Mundiais, pois foram responsáveis pelo significativo aumento de representantes nesse segmento; porém, na atualidade, os acidentes de trânsito assumiram esta função, aumentando, indiretamente, o poder político, de atuação e de persuasão desse segmento.

No que respeita à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o substrato para a criação de normas internacionais para a garantia desse direito foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, reforçado que foi pelas Recomendações e Convenções da Organização Internacional do Trabalho e da ONU. Já no plano nacional, o substrato é a Constituição Federal e, abaixo dela, as Leis nº 7.853/89, 8.112/90, 8.213/91, 10.098/00, e os Decretos nº 3.298/99 e 5.296/04.

No âmbito da iniciativa privada, a Lei nº 8.213/91, ao estabelecer cotas para as empresas com mais cem empregados, suavizou a correlação de forças entre capital e oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. Contudo, ainda constata-se que é considerável o número de pessoas com deficiência desempregadas. Os principais motivos do desemprego são: a maioria das empresas, no Brasil, tem menos de cem empregados; as que tem mais de cem, exigem pessoas qualificadas, mas não estão muito dispostas a investir em qualificação; em tempos de globalização, nelas impera a competitividade, redução de custos, busca da qualidade e maximização de resultados; mudanças e adaptações das instalações físicas são consideradas despesas; os empregadores resistem a mudar de atitudes; as pessoas com deficiência, em geral, não estão qualificadas para o trabalho.

Isto tudo permite afirmar que, sem a atuação firme das Delegacias Regionais do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, a disposição de as empresas cumprirem a lei seria pouco significativa.

Em relação ao Poder Público, a Lei nº 8.112/90, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99, concede às pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos, sendo que o percentual de vagas varia de 5% a 20%, com notória prevalência do primeiro percentual. Acresce que há um passivo de vagas, que deveriam ser destinadas às pessoas com deficiência, nos órgãos governamentais, e não se tem perspectivas de que algo venha a mudar a curto ou a médio prazo.

Outro ponto interessante é quanto às nomeações de candidatos aprovados em concursos públicos, pois que elas sempre iniciam com os classificados entre os primeiros lugares da lista dos considerados normais; os da lista dos com deficiência são chamados quando vinte ou trinta aprovados da outra lista já foram nomeados. E ainda há casos de candidatos com deficiência que são desclassificados, porque, após serem submetidos a exame médico, atesta-se serem “temporariamente inaptos para o cargo”, como tem acontecido, inclusive, com candidatos cegos.

Em suma, esta sociedade inclusiva, e por isto justa, fraterna e igualitária, que todos dizem almejar, depende de leis e de normas jurídicas fundamentadas na Constituição, feitas em momentos de inspiração jurídica e com a colaboração e o conhecimento das pessoas com deficiência. Igualmente, depende de políticas públicas eficientes, mas, principalmente, depende da boa vontade e perseverança de todos os cidadãos na busca do bem comum.

Para a pesquisadora, a elaboração desta monografia constituiu excelente oportunidade para refletir sobre a diversidade humana, principalmente, na questão relacionada ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, bem como, em relação aos avanços advindos com a edição da Lei de Cotas. Ao lado disso, porém não secundariamente, pôde compreender um pouquinho mais os pleitos dos cidadãos com deficiência, que, durante os contatos e entrevistas mantidos com alguns de seus representantes, disseram se sentir como pertencentes a um universo paralelo, gerenciado e tutelado pela elite do universo oficial, majoritário, que ainda teima em decidir os assuntos de seu mais puro e estrito interesse, sem consultá-los de fato e de direito.

REFERÊNCIAS

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

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência – sujeitos de direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, a.10, n.9, p.55-62, 2000.

ARANHA, Maria Salete Fábio. **Paradigmas da relação entre a sociedade e as pessoas com deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 1994.

ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Resolução nº 45**, de 14/12/90. Compromisso mundial no sentido de se construir uma sociedade para todos até o ano de 2010.

ASSIS, Joaquim Maria Machado de. **A igreja do Diabo**. Disponível em: <http://www.gargantadaserpente.com/coral/contos/massis_diabo.shtml> Acesso em: 27 ago. 2007.

ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS DE ARARAQUARA. **O movimento apaeano**. Disponível em: <<http://techs.com.br/apae/movimento.htm>>. Acesso em: 30 maio 2007.

AZEVEDO, Dorotéia Silva de. Discriminação positiva: o trabalho das pessoas com deficiência e dos obesos. **Amatra**, v. 1. n. 3, p. 37- 42, 2004.

BARACHO, José Alfredo de Oliveira. **A evolução dos direitos humanos e as pessoas com necessidades especiais**. Seminário Sociedade Inclusiva. Anais. Belo Horizonte: PUC, 2003.

BARBOSA, Rui. Oração aos moços. Apud OLIVEIRA, Rosivaldo da Cunha. Apontamentos sobre as normas de inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Rio Grande do Norte: **Rev. Min. Púb. Trabalho**, n. 5, p.78-82, abril/2005.

BARROS, Maria Magdala Sette de. **Portadores de deficiência e o concurso público**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2639>> Acesso em: 04 set. 2007.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho**: modelo para amar. Trad.: Flávio Benites e Cristina Schultrz. São Paulo: LTr, 1999.

BEVERVANÇO, Rosana Beraldi. **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. Curitiba: Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Defesa dos Direitos do Idoso e das Pessoas Portadoras de Deficiência, 2000.

BEZERRA, Adriana Santiago. A pessoa portadora de deficiência: aspectos de sua proteção no âmbito do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região**, Natal, v.11, n.1, p.92-112, jun/2004.

BÍBLIA SAGRADA. **Gênesis**, capítulo 3, versículos 17-19. Rio de Janeiro: Gamma.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. 31.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **Decreto nº 914**, de 06/09/1993. Institui a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. Legislação Federal Básica do Ministério da Justiça. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2001.

_____. **Decreto nº 3.298**, de 20/12/99. Regulamenta a Lei nº 7.853 de 24/10/89, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

_____. **Decreto nº 5.296**, de 02/12/2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Legislação Federal Básica do Ministério da Justiça. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2001.

_____. **Emenda Constitucional nº 12**, de 1978. Restabelece a autonomia política das capitais do país.

_____. **Emenda Constitucional nº 19**, de 04/06/98. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal e dá outras providências.

_____. **Lei nº 3.807**, de 26/08/60. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social.

_____. **Lei nº 4.613**, de 02/04/65. Dispõe sobre a isenção dos impostos de importação e de consumo, bem como, da taxa de despacho aduaneiro de veículos especiais destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas com deficiência física impossibilitadas de utilizar os modelos comuns.

_____. **Lei nº 5.869**, de 11/01/1973. Institui o Código de Processo Civil.

_____. **Lei nº 7.210**, de 11/07/1984. Institui a Lei de Execução Penal.

_____. **Lei nº 7.405**, de 12/11/1985. Torna obrigatória a colocação do “Símbolo Internacional de Acesso” em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas portadoras de deficiência e dá outras providências. Legislação Federal Básica do Ministério da Justiça. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2001.

_____. **Lei nº 7.853**, de 24/10/1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Legislação Federal Básica do Ministério da Justiça. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, 2001.

_____. **Lei nº 8.069**, de 13/07/90. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências.

_____. **Lei nº 8.112**, de 11/12/90. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24/07/91. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

_____. **Lei nº 8.666**, de 21/06/93. Regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

_____. **Lei nº 8.742**, de 07/12/93. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

_____. **Lei nº 8.745**, de 09/12/93. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.

_____. **Lei nº 9.867**, de 10/11/99. Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais visando à integração social dos cidadãos, conforme específica.

_____. **Lei nº 10.048**, de 08/11/00. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. (As pessoas portadoras de deficiência, os idosos com idade igual ou superior a 60 anos, as gestantes, as lactantes e as

peças acompanhadas por crianças de colo terão atendimento prioritário, nos termos desta Lei).

____. **Lei nº 10.098**, de 19/12/00. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. **Declaração de Madri**. Março de 2002. Disponível em: <<http://www.entreamigos.com.br/noticias/declaracao.html>>. Acesso em: 27 ago. 2007.

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

FERREIRA, Luiz Divino. Proteção trabalhista ao deficiente físico. **Bonijuris**, Curitiba, v. 16. n. 490, p. 11-19, set/2004.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no direito do trabalho. In: FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (Coord.). **Direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa**. São Paulo: LTr, 2006.

GURGEL, Maria Aparecia; ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar (Elabor.). Pessoa **portadora de deficiência**: beneficiário reabilitado inseridos no trabalho. Relatório de atividades. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2001.

LORENTEZ, Lutiana Nacur. **A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência**. São Paulo: LTr, 2006.

MALLET, Estevão. Princípio constitucional da igualdade e cotas para trabalhadores deficientes. **Synthesis**, São Paulo, n. 41, p.15-22, jul/dez. 2005.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. Interesses difusos: conceito e legitimação para agir. São Paulo, **Revista dos Tribunais**, 2000.

MARQUES, Luiz Guilherme. **Ações afirmativas, discriminação positiva e cidadania plena**. Disponível em: <http://www.juristas.com.br/a_2887~p_~A%C3%A7%C3%B5es-afirmativas,discrimina%C3%A7%C3%A3o-positiva-e-cidadania-plena> Acesso em: 05 set. 2007.

MAZZILLI, Hugo Nigro. O Ministério Público e a pessoa portadora de deficiência. In: GUGEL, Maria Aparecida; AGUIAR, Denise Lapolla de Paula (Elab.). **Pessoa portadora de deficiência: beneficiário reabilitado no trabalho**. Relatório de Atividades. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2001.

MEDEIROS, Adriane de Araújo. Direito da pessoa portadora de deficiência no trabalho. **Genesis**, Curitiba, v. 11. n. 64, p. 495-501, 1998.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Apud ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: CORDE, 1994.

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Geral. **Res. nº 60/2005**. Disponível em: <http://www.cursoaprovacao.com.br/pesquisa/editais/2005/MPT_Edital.pdf> Acesso em: 06 set. 2007.

OLIVEIRA, Rosivaldo da Cunha. Apontamentos sobre as normas de inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Rio Grande do Norte: **Rev. Min. Púb. Trab. RN**, Natal, n. 5, abril/2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. Assembléia Geral das Nações Unidas, 1.948.

_____. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Assembléia Geral das Nações Unidas, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT, **Recomendação nº 99**, de 25/06/55. Recomendação relativa à reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência.

_____. **Convenção nº 111**. Convenção concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão.

_____. **Convenção nº 159**. Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

PARANÁ. Secretaria de Estado da Administração e da Previdência-SEAP. **Edital nº 27/2006**. Disponível em: <http://www.cops.uel.br/concursos/iasp_027_2006/edital_iasp_027_2006.html> Acesso em: 04 set. 2007.

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

PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE RONDÔNIA. **Mandado de Segurança**. Disponível em: <http://www.df.trf1.gov.br/inteiro_teor/doc_inteiro_teor/6vara/2007.34.00.003387-9_decisao_26-02-2007.doc> Acesso em: 06 set. 2007.

ROMITA, Arion Sayão. O acesso ao trabalho das pessoas deficientes e o princípio da igualdade. **Genesis**, Curitiba, v. 15. n. 16, p. 184-190, fev/2000.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. São Paulo: LTr, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 227.299-MG, rel. Min. Ilmar Galvão, 14.6.2000**. Disponível em: <<http://www.prsp.mpf.gov.br/procuradoria/organograma/prdc/acscvpbc/incraconc.pdf>> Acesso em: 05 set. 2007.

TABORDA, José Geraldo Vernet; CHALUB, Miguel; ABDALLA-FILHO, Elias. **Psiquiatria Forense**. 1.ed. Porto Alegre, Artmed, 2004. Apud: Eduardo Henrique Teixeira. Disponível em: <http://virtualpsy.locaweb.com.Br/index.php?art=369&séc=30>. Acesso em: 30 maio 2007.

TORRES, Larissa Fontes de Carvalho. **Ações afirmativas no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <<http://www.juragentium.unifi.it/pt/forum/race/fontes.htm>> Acesso em: 03 set. 2007.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO PARANÁ. **Edital nº 1/2002**. Disponível em: <http://academiadoconcurso.com.br/new/editais/arquivos/2002/ed_tre_analista_tec.pdf> Acesso em: 05 set. 2007

VILLATORE, Marco Antônio César. A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no direito do trabalho comparado. **Genesis**, Curitiba, v. 15. n. 88, p. 491-578, abril/2000.

ZARPELON, Raphael. Proteção jurídica contra a discriminação das pessoas portadoras de deficiência física nas relações de trabalho. **Rev. TRT. 9ª Região**, Curitiba, v. 31. n. 56, p. 95-132, jan/jun. 2006.