

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA - UNIVEM  
CURSO DE DIREITO

**ISABEL BARBOSA DE SOUSA**

**DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O  
SISTEMA DE COTAS**

MARÍLIA  
2008

ISABEL BARBOSA DE SOUSA

DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O  
SISTEMA DE COTAS

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito, da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador:  
Prof. Ms. Carlos Alberto de Toledo Feltrin

MARÍLIA  
2008

SOUSA, Isabel Barbosa de

Das pessoas portadoras de necessidades especiais e o sistema de cotas/ Isabel Barbosa de Sousa; orientador: Carlos Alberto de Toledo Feltrin. Marília, SP: [s.n.], 2008.

52f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2008.

1. Deficiência. 2. Acessibilidade. 3. Emprego.

CDD: 341.27



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"  
MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA - UNIVEM  
Curso de Direito

**Isabel Barbosa de Sousa Bertolini**

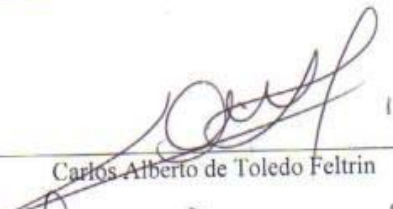
RA: 32787-5

DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS E O  
SISTEMA DE COTAS


Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10,0 (Dez)

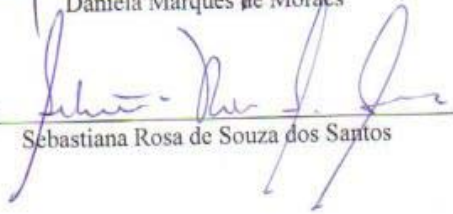
ORIENTADOR(A):

  
Carlos Alberto de Toledo Feltrin

1º EXAMINADOR(A):

  
Daniela Marques de Moraes

2º EXAMINADOR(A):

  
Sebastiana Rosa de Souza dos Santos

Marília, 25 de outubro de 2008.

*A meu pai Idalino, que se encontra em outra morada,  
mas onde quer que esteja está torcendo por mim.*

*A minha mãe Anita, que com muito carinho e dedicação  
e com muito sacrifício pessoal me abriu as portas do mundo.*

*A meu marido Arlindo Bertolini Junior, pela  
paciência e incentivo durante a trajetória deste estudo.*

*A todos meus irmãos que torceram intensamente para a  
minha vitória.*

*As minhas amigas Patrícia, Alana, Josiane, Sidneia,  
Bruna, Priscila, Marília, Roberta, Andressa que  
seguiram com muito sacrifício e dedicação ao longo desta  
caminhada até a conclusão deste curso sempre presente me  
ajudando de uma forma ou outra.*

## AGRADECIMENTOS

*A Deus, por sempre estar presente em todos os momentos de minha vida.*

*Agradeço ao Professor e orientador Carlos Alberto de Toledo Feltrin pela sua orientação sempre segura e objetiva, que foi primordial para a conclusão deste trabalho.*

*As minhas amigas da coordenação deste curso Adriana, Simone, Márcia pelo apoio e incentivo, para que eu continuasse com o meu objetivo.*

*Eficiente ou deficiente*

*Tem gente que pinta sem mãos*

*Tem gente que corre sem pernas*

*Tem gente que escreve sem ler*

*Essa gente e que procura o saber*

*E, diferente de muitas gentes.*

*São julgados deficientes*

*Mas deficientes por quê?*

*Essa gente e eficiente*

*Essa gente é gente*

*E gente igual a você*

*Você que às vezes deixa de falar*

*Finge não enxergar*

*Cansa de pensar*

*Permanença no mesmo lugar*

*Ou desiste sem lutar*

*Mesmo sendo tão eficiente*

*Autor desconhecido.*

SOUSA, Isabel Barbosa de. **Das pessoas portadoras de necessidades especiais e o sistema de cotas**. 2008. 54f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2008.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de estudo “as pessoas portadoras de necessidades especiais e o sistema de cotas”. A deficiência seria uma incapacidade da pessoa, impossibilitando-a de suprir alguma necessidade, ou ter dificuldade para isso, falhando em alguns aspectos. Ressalta a figura do portador de necessidades especiais na sociedade e como é seu tratamento perante a mesma. Cuida dos aspectos gerais da deficiência, embasando no direito das pessoas portadoras de necessidades especiais, relacionando com o princípio da dignidade da pessoa humana, observando a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, analisando a formação do profissional, bem como o meio de seleção e contratação do candidato portador de deficiência física. Ressalta o presente estudo acerca do sistema de cotas para deficientes no mercado de trabalho, refutando a respeito da acessibilidade para as pessoas portadoras de deficiência, o sistema de cotas, reserva de vagas para pessoa portadora de deficiência na iniciativa pública e privada, além de reservas de vagas em concursos. Foi utilizada como método a pesquisa bibliográfica, juntamente com análise de artigos de revistas, jornais e textos eletrônicos.

**Palavras-chave:** Deficiência. Acessibilidade. Emprego.



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 – ASPECTOS GERAIS DA DEFICIÊNCIA .....	10
1.1 Breve histórico sobre a deficiência.....	10
1.2 Conceituação .....	11
1.3 Diferença entre deficiência e incapacidade .....	12
1.4 Espécies de deficiências .....	13
CAPÍTULO 2 - DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS .....	19
2.1 A concessão de direitos dos portadores de deficiências .....	19
2.2 A pessoa portadora de deficiência e a dignidade da pessoa humana.....	22
CAPÍTULO 3 - DA INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO .....	26
3.1 Da inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho .....	26
3.2 Da formação profissional.....	28
3.3 Da seleção do candidato portador de deficiência e da contratação .....	29
CAPÍTULO 4 - DO SISTEMA DE COTAS NO MERCADO DE TRABALHO .....	35
4.1 Acessibilidade da pessoa portadora de deficiência.....	35
4.2 O sistema de cotas .....	38
4.3 Reserva de vagas para pessoa portadora de deficiência na iniciativa pública e privada ....	38
4.4 A reserva de vagas em concursos públicos .....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	44
REFERÊNCIAS .....	46
ANEXOS .....	49

## INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objeto de estudo “as pessoas portadoras de necessidades especiais e o sistema de cotas”. O Trabalho de conclusão de curso é dividido em quatro capítulos.

Abrange primeiramente, nos aspectos gerais relacionados com a deficiência, um breve histórico sobre a matéria, tratando do surgimento da figura do deficiente na sociedade e do tratamento recebido por esta. Conceituando resumidamente a deficiência, seria uma incapacidade da pessoa, impossibilitando-a de suprir alguma necessidade, ou ter dificuldade para isso, sendo falha em alguns aspectos. Cabe salientar que a nossa Carta Magna não define categoricamente o que vem a ser deficiente.

Ainda no mesmo capítulo, aborda-se a diferença entre deficiência e incapacidade, por meio de um modelo médico e um modelo social, embasando no direito das pessoas portadoras de necessidades especiais e relacionando com o princípio da dignidade da pessoa humana. Elenca, também, as principais espécies de deficiência, tais como: deficiência mental, deficiência auditiva, deficiência física, deficiência visual, ressaltando a sua definição e o desempenho como deficiente.

O segundo capítulo observa os direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais, da pessoa portadora de deficiência e a dignidade da pessoa humana.

No terceiro capítulo é abordada a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, analisando a formação do profissional, bem como o meio de seleção e contratação do candidato portador de deficiência física. Boa parte da sociedade tem dificuldade de enxergar um portador de necessidades especiais com boa qualificação e eficiência para dispor de mão-de-obra, gerando grande preconceito social.

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembléia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1948, assegura que todo homem tem direito ao trabalho e à livre escolha de emprego. São explicadas as maneiras e critérios para a seleção e contratação do candidato portador de deficiência.

No último capítulo é analisado o sistema de cotas no mercado de trabalho, refutando a respeito da acessibilidade para as pessoas portadoras de deficiência, o sistema de cotas, reserva de vagas para pessoa portadora de deficiência na iniciativa pública e privada, além de reserva de vagas em concursos.

O direito à acessibilidade para as pessoas com necessidades especiais é antes de tudo uma materialização do direito constitucional de igualdade, conforme descrito na Constituição

de 1988. Atualmente, a acessibilidade vem sendo muito analisada e surgiu com a emenda de 1967, promulgada em outubro de 1978, também assegurada por demais princípios implícitos na Constituição de 1988.

O sistema de cotas nas empresas e no setor público nasceu devido à necessidade de inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho. Para qualquer efeito, o sistema de cotas também é uma medida voltada para reduzir as discriminações sociais. Hoje, são muitas as leis que buscam regulamentar esses direitos.

A reserva de vagas para pessoa portadora de deficiência na iniciativa pública e privada, e a reserva de vagas em concursos servem para assegurar uma fatia no mercado de trabalho, recebendo destaque especial as leis que buscam essa efetivação do ingresso da pessoa portadora de necessidades especiais através do sistema de cotas, seja de iniciativa privada ou pública, ou até mesmo por concursos públicos.

Portanto, é necessária uma atitude da sociedade, no sentido de diminuir a desigualdade e a exclusão, efetivando, de maneira rápida e segura, a inserção da pessoa deficiente no meio social e no mercado de trabalho, havendo dignidade e respeito para o bem-estar comum.

## **CAPÍTULO 1 – ASPECTOS GERAIS DA DEFICIÊNCIA**

### **1.1 Breve histórico sobre a deficiência**

Desde quando se tem a figura do deficiente na sociedade e como era tratado por ela?

Depois da crise da organização gentílica (comunidade ligada por laços de solidariedade e familiar, já que seus membros eram unidos por um vínculo de parentesco e descendência onde se trabalhava coletivamente em prol do bem comum), surge a polis, ou seja, surge uma sociedade organizada com domínio político diferente daquela organização familiar ou religiosa. Na polis surgiu a argumentação, ou melhor, a disputa através da oratória. Com isso, a vida social e as relações humanas se tornam mais complexas como também os problemas, uma vez que as diferenças entre pessoas se acentuam.

Na polis, todas as crianças que eram mal constituídas deveriam ser eliminadas e todas aquelas consideradas inúteis deviam ser mortas. Enquanto que, na comunidade gentílica, a desigualdade, seja ela moral, física ou política, era superada pelo princípio da sociedade, talvez porque eram predominadas as relações de parentesco e a ajuda era mútua entre eles; isso fazia com que pudessem corrigir ou diminuir as diferenças/ desigualdades.

Seria possível, então, dizer que, com o avanço econômico e social das comunidades, houve também o surgimento da desigualdade moral, política, econômica e física, como coloca Assis e Pozzoli (2005, p. 69): “o pobre portador de uma deficiência muitas vezes perde o direito de ter direitos ou o direito à própria vida”.

Mas, é por meio do aparecimento da sociedade industrial que houve a dissolução das vassalagens feudais. Sendo assim, o mercado de trabalho esgotou-se com o exacerbado número de indivíduos que vinham do campo em busca de trabalho na zona urbana, mas como não havia “vagas” disponíveis para todos, muitos deles se transformaram em ladrões, vadios, vagabundos, mendigos etc.; mas para coibir a vadiagem criou-se uma lei, que estabelecia que essas pessoas deviam ser flageladas, açoitadas e mutiladas como forma de rígidas penas. Já a política do Estado moderno não implementou a prevenção de deficiências, uma vez que muitas pessoas não tinham nenhum tipo de direito.

A política baseada no princípio de Talião provocou um grande aumento de pessoas portadoras de deficiência (“contra aqueles que destruíram o membro de outrem e não transigiu com os mutilados, seja aplicado à pena de Talião”).

Esse princípio só deixará de ser aplicado mais tarde, quando o corpo deixa de ser o alvo de repressão e começa a ser fonte capitalista (ou seja força de trabalho), uma vez que ele

começa a produzir. Mesmo assim, o preconceito ainda paira sobre a sociedade já que para o sistema capitalista o deficiente é visto como uma “máquina defeituosa e descartável”.

Em 1988, a Constituição da República Federativa do Brasil entra em vigor tão logo expressando em seu preâmbulo: “o exercício dos direitos sociais e individuais à liberdade, à segurança, ao bem-estar, ao desenvolvimento, à igualdade e à justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna pluralista e sem **preconceitos** [...]”, uma república que tem como fundamentos, dentre outros, o exercício da cidadania e da dignidade da pessoa humana garantidora da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade [...] (art. 5º, caput) (BRASIL, 2006).

É, portanto, na norma constitucional que são encontrados os princípios norteados e fundamentais para assegurar os direitos da pessoa com deficiência. Na história houve muitos momentos de total exclusão e desrespeito, não que na atualidade não tenha mais, mas é nítida e significativa a produção de normas que positivam direitos e garantias que buscam a vivência da dignidade da pessoa portadora de deficiência, não como “máquinas defeituosas”, e sim como pessoas e trabalhadores eficazes, capazes, úteis e atuantes na sociedade.

## 1.2 Conceituação

O nosso ponto inicial consiste em conceituar e obter, de forma clara, o que vem a ser deficiente, vejamos:

“Deficiente é aquele que tem alguma deficiência, falho, fulto; que não é suficiente sob o ponto de vista quantitativo, deficitário, incompleto, etc.” (DEFICIENTE, 2001).

De acordo com Ferreira (1998), “deficiente é fulto, falho, carente, incompleto, imperfeito”.

A Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a declaração dos direitos das pessoas portadoras de deficiência e definiu também o termo:

Pessoas deficientes refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar a si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas e mentais.

Entre tantos outros conceitos é possível a seleção de outras expressões como, por exemplo, deficiente, deficitário, portador de defeitos, inválido, etc. Com a Constituição Federal de 1988, essas expressões vêm sendo substituídas por doutrinadores, como podemos encontrar: portador de deficiência e ainda, pessoa portadora de necessidade. Cabe salientar

que a nossa Carta Magna não define categoricamente o que vem a ser deficiente.

Nesta definição do que consiste ser deficiente, podemos citar a definição de pontes de Miranda que coloca deficientes como pessoas que, por faltas ou defeitos físicos ou psíquicos, ou por procedência anormal (nascido, por exemplo, em meio perigoso) precisa de assistência.

Para Ferreira Filho (ano, p.), deficientes “são aqueles que por motivos físicos ou mentais se encontram em situação de inferioridade em relação aos chamados normais”.

### **1.3 Diferença entre deficiência e incapacidade**

Diante da evolução dos conceitos de deficiência e incapacidade e com a proteção e a promoção dos direitos e do princípio de dignidade da pessoa humana, a explicação e a identificação das situações geradoras de deficiência e incapacidade têm sido orientadas segundo dois tipos de modelos radicalmente diferentes, habitualmente designados por modelo médico e modelo social.

O modelo médico assenta como uma conseqüência da doença e requer uma ação ao campo médico, tanto no nível da prevenção como no nível de tratamento e da reabilitação médica.

E, para complementar o artigo acima, o Decreto 3298/99 em seu artigo 20:

Considera parte integrante do processo de reabilitação o provimento de medicamentos que favoreça a estabilidade clínica e funcional e auxiliem na limitação da incapacidade, na redução funcional e no controle das lesões que geram incapacidade (BRASIL, 1999).

No outro sentido, o modelo social assenta no reconhecimento de que a incapacidade não é inerente à pessoa, considerando-a como um conjunto complexo de condições, muitas das quais criadas pelo ambiente social, assim sendo, a valorização da sociedade no respeito pelo direito humano, na construção de uma sociedade para todos e a oportunidade da inclusão social.

O decreto nº. 3298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta a lei nº. 7853, de 24 de outubro de 1989, dispondo sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Essa política compreende uma gama de orientação normativa que visa assegurar plenamente o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência. Vejamos:

Art. 2º: Cabe aos órgãos e às entidades do poder público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive

dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, a previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo, à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da constituição e das leis, proporcionem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1999).

Porém, cabe a ressalva deste artigo, em que os direitos da pessoa portadora de deficiência são assegurados diferentemente do caso de um incapaz.

Qual a diferença entre deficiência e incapacidade? O próprio decreto nº. 3298/99 tratou de responder em seu artigo 3º, considera-se:

I- deficiência: toda perda de anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

II- deficiência permanente: é aquele que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere apesar de novos tratamentos; e

III- incapacidade: uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptação, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Partindo deste pressuposto, o mesmo decreto em seu artigo 16, parágrafo 2º, esclarece que: “para comprovar a deficiência e incapacidade deve ser diagnosticada e caracterizada pela equipe multidisciplinar de saúde, para fins de concessão e serviços de benefício médico”.

De modo a incrementar de forma coerente, importa ressaltar que a pessoa portadora de deficiência nesta expectativa deve ser medida por todos os esforços para o enquadramento, observando os quadros legislativos, os procedimentos e os instrumentos de avaliação e de critérios de elegibilidade.

## **1.4 Espécies de deficiências**

Antes de iniciar a demonstração de um rol exemplificativo do que vem a caracterizar uma pessoa portadora de deficiência, cabe destacar que o que define a pessoa portadora de deficiência, na verdade, é a dificuldade dela de se relacionar e de se integrar à sociedade em que vive, ou seja, não se pode apenas levar em conta a constatação de uma falha sensorial (sentidos: audição, visão, olfato, tato e paladar) ou motora, já que em alguns casos a lesão (a deficiência) não é aparente, como, por exemplo, os portadores do vírus do HIV, que não é objetivo de estudo.

Assim sendo, quais seriam as razões que podem dificultar a integração social das pessoas portadoras de deficiência? Quando se refere à deficiência, pensamos logo nos problemas físicos, porém a outros tipos de problemas que são esquecidos e pouco comentados. Nossa legislação não disciplina o rol de portadores de deficiência, do qual são diversos os tipos de deficiência, porém, neste trabalho de pesquisa elencaremos alguns tipos de deficiência.

### **A-Deficiência mental**

A deficiência mental vem definida como um desenvolvimento mental incompleto ou inadequado, acarretando transtornos para uma adaptação social independente e autônoma, ou seja, uma incapacidade de comportamento intelectual dentro das habilidades permitidas pela idade cronológica que é verificada através de testes psicométricos.

A maioria dos doutrinadores da área médica aponta que a deficiência mental origina-se por ordem biológica (fatores como pré-natais; perinatais que são hemorragias, prematuridade etc.; e pós-natais que são infecções, traumas, exposição à tóxicos, etc.), de ordem psicológica (neuroses, distúrbios etc.) e/ou por ordem sociológica (nível socioeconômico, privações, etc.).

A Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1968, delimitou a deficiência em quatro principais níveis:

- ✓ Profunda, em que o coeficiente de inteligência (Q. I) fica abaixo de 20.
- ✓ Severa, em que o Q. I está entre 20 a 35;
- ✓ Moderada, em que o Q. I está entre 36 a 52;
- ✓ Leve, em que o Q. I está entre 53 a 70.

O conceito de deficiência mental é bastante variado, pois sofre influência do meio em que foi estruturado, por ser uma entidade clínica de difícil precisão, tudo isso porque a nossa sociedade, em geral, diferencia os cidadãos conforme sua cor, idade, sexo, poder econômico, posição social e, ainda, conforme o grau de “normalidade” (de forma simplificada normal e aquilo que é comum a todos).

Em conformidade com o decreto nº. 3298/99, alterado pelo decreto nº. 5296/04, deficiência mental é conceituada como:

O funcionamento intelectual significativamente inferior à média com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde, segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho (BRASIL, 1999).



Para detectar o grau de “normalidade” do indivíduo, utiliza-se o conceito do quociente intelectual (QI), que significa o quociente entre a idade mental e a idade cronológica do indivíduo.

Sprovieri e Assunção Junior (2000, p. 18) colocam que o QI corresponde à pontuação obtida por meio de teste padronizado com base no rendimento obtido pelo indivíduo em situações de testagem, de maneira que possa ser comparado com outros indivíduos da mesma cultura. Antes de visualizarmos os níveis de deficiência mental e seus respectivos quocientes intelectuais, vamos conceituar o que vem a ser deficiência mental.

Segundo Krunski (1969, p.98), “a deficiência mental não corresponde a uma moléstia única, mas a um complexo de síndromes que tem como única característica comum à insuficiência intelectual”.

Já a Associação Americana de Deficiência Mental aduz que o retardamento mental refere-se ao funcionamento intelectual geral abaixo da média que se origina durante o período de desenvolvimento e está associado ao prejuízo no comportamento adaptativo.

A organização mundial da saúde (OMS) classifica a deficiência mental em níveis:

<b>GRUPO</b>	<b>QI</b>
Deficiência mental profunda	0 - 20
Deficiência severa	20 - 35
Deficiência moderada	36 - 50
Deficiência leve	50 - 70

A) Deficientes mentais profundos: nestes casos, o deficiente mental tem uma idade de desenvolvimento abaixo de dois anos e, conseqüentemente, terão déficits motores acentuados, QI é inferior a 20.

B) deficientes mentais severos e moderados: são pessoas que já alcançaram certa independência na execução de atividades cotidianas.

C) deficientes mentais leves: A adaptação social é muito influenciada nos fatores econômicos, históricos e sociais, além dos treinamentos e da adequação, permitindo o alcance da independência em suas atividades, além do pensamento próprio.

Para fazer os cálculos do quociente intelectual de um indivíduo, é necessário dividir a idade mental pela idade cronológica e depois multiplicar por 100.

$$DM = IM \times 100$$

IC

Alguns exemplos de doença mental são: Oligrofrenia, síndrome de down, síndrome de patal, etc. Não convém conceituá-las, uma vez que esse não é o objetivo deste estudo.

Nem precisaríamos afirmar, mas é necessário colocar que todos os deficientes, seja mental ou outro, deve ser respeitado e considerado, pois, mesmo limitado, tem direito a um espaço em nossa sociedade e precisa participar da realidade, enfrentando lutas e decisões da sua própria vida e da vida em comunidade.

### **Deficiência auditiva**

O ouvido é um órgão que desempenha uma função superior do ser humano que é a comunicação, por isso sabe-se da grande importância deste déficit sensorial que um indivíduo pode ter.

A definição da deficiência auditiva está no próprio decreto 3298/99, em seu artigo 4º, caput II, vejamos:

É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

II- deficiência auditiva perda bilateral, parcial e total de quarenta e um decibéis (db) ou mais, auferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1000HZ 2000HZ e 3000HZ. Inciso II com redação dada pela decreto 5296 de 02/12/2004 (dou 03/12/2004 em vigor desde a publicação) (BRASIL, 1999).

Oliveira, Vasconcelos e Oliveira (1990, p.1-14), fonoaudióloga do grupo de reabilitação auditiva de São Paulo, coloca que “a integridade periférica e central do sistema auditivo é essencial para a aquisição da língua verbal e para o desenvolvimento do ser humano”.

A deficiência auditiva pode decorrer de doenças, como sífilis, diabetes, rubéola materna, alcoolismo materno, citomegalovírus, infecções bacterianas, que afetaram o indivíduo enquanto ainda estava no ventre materno, chamamos esta situação de causas pré-natais.

Além disso, pode a deficiência auditiva advir de causas natais, ou seja, causas que comprometem a audição do ser humano no momento do parto até cerca de oito dias após o nascimento. Ex: parto prolongado, sofrimento fetal e a pré-maturidade.

Ao fim, podemos dizer que a deficiência auditiva sucede em decorrência do desenvolvimento do ser humano, ou seja, a perda sensorial pode estar ligada ao traumatismo, infecções, tumores, infecções bacterianas, como metabólico e ainda drogas.

É claro que a audição (que é um sentido pelo qual se percebem os sons, estimulando a linguagem, a transmissão de pensamentos, a interação no meio e a aquisição de

conhecimento) é de grande contribuição no desenvolvimento de um indivíduo, porém a falta dela não faz tal indivíduo ser menos digno de ter direitos, sonhos e anseios.

Hoje, há meio eficaz de comunicação com indivíduo portador de deficiência auditiva: a língua de sinais que contribui muito para que esses indivíduos sejam agentes transformadores de uma realidade social preconceituosa, demonstrando a todos suas capacidades de interagir com outras pessoas e, conseqüentemente, vão ganhando espaço no âmbito educacional emocional, social, intelectual e laborativo. Muitas vezes, a perda ou falta da audição é apenas um detalhe que passa despercebido diante de tanta força para superar barreiras e conquistar espaços.

### **Deficiências físicas**

Deficiências físicas conceituam-se como um comprometimento locomotor (alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano) que pode ser permanente ou duradouro e afeta um ou vários sistemas do nosso corpo, produzindo limitações diversas, ou seja, deficiência física, é o nome dado a problemas que levam a um mau funcionamento ou até a paralisia dos membros inferiores ou superiores.

A deficiência física pode ter origem num fator genético visual bacteriano neonatal ou traumáticos, exemplos: acidente cerebral (paralisia cerebral), poliomielite (paralisia infantil) e má formação congênita.

Conforme o decreto n.º5296/04 (artigo 5º, & 1º, I, “A”, CC) e o decreto 3298/99 (art. 4º, I), deficiência física é a 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 (perda parcial das funções motoras dos membros inferiores), monoplegia e monoparesia (perda total ou parcial, respectivamente das funções motoras de um só membro), tetraplegia (perda total das funções motoras de todos os membros), triplegia (perda total das funções em 03 membros), triparesia (perda parcial das funções de 03 membros), ostomia (intervenção cirúrgica que cria um ostoma, abertura na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo para esse tipo de eliminação), amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral (lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como conseqüências alterações psicomotoras, (podendo ou não causar deficiência mental) (Redação dada pelo decreto 5296 de 02/12/2004, DOU de 03/12/2004) em vigor desde a publicação).

Além dessas formas, a deficiência física também pode apresentar-se como nanismo

(deficiência no crescimento), membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

### **Deficiência visual**

Deficiência visual seria a ausência total da visão até a perda de capacidade de projeção da luz (cegueira) ou condição de visão que vai desde a capacidade de indicar a projeção da luz até a redução visual (baixa visão).

Dependendo de onde se tenha produzido o dano que impediu a visão (total ou parcialmente), podemos classificar a cegueira (deficiência visual) da seguinte forma:

- Nas estruturas transparentes do olho; temos como exemplo as cataratas e a opacidade de córnea.
- Na retina; exemplo e a retinose pigmentária.
- No nervo óptico; podemos citar o glaucoma e os diabetes (BRASIL, 1999).

A definição da deficiência visual está explicitada no decreto 3298/99, artigo 4º III que assim diz:

É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,5 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 (BRASIL, 1999).

Certamente, para comprovar que uma pessoa seja portadora de deficiência visual, é necessário comprovar por meio de médicos específicos o grau de anormalidade da visão.

Hoje, podemos encontrar o Braille, principal recurso de leitura e escrita. O Braille é um sistema de leitura com o tato que foi inventado pelos franceses Louis Braille que perdeu a visão aos três anos.

O Braille é um alfabeto convencional, cujos caracteres se indicam por pontos em relevos, inserindo, assim, o deficiente visual no mundo da comunicação já que podem ler e expressar seus conhecimentos por meio da escrita.

Para se comprovar uma deficiência, é utilizado o LAUDO MÉDICO, que poderá ser emitido por médico habilitado que ateste e especifique o tipo de deficiência, tornando-se pública a condição de “portador de deficiência”.

## **CAPÍTULO 2 - DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **2.1 A concessão de direitos dos portadores de deficiências**

Por força da revolução Bolchevique, da revolução mexicana e da constituição de Weimar, os direitos à saúde, ao trabalho e à educação começaram a integrar textos constitucionais de muitos países. Assim, a população brasileira (formada em grupos) também começou com reivindicações populares para ser contemplada com esses direitos. Nem precisa dizer que, mais uma vez, a “pequena” população de algum tipo de deficiência ficaria fora dessa reivindicação, excluindo-os, assim, da participação nos direitos e no pleno exercício da cidadania.

Assis e Pozzoli (2005, p.99) aduzem que os direitos da pessoa humana pressupõem cidadania, que todos devem ser tratados como semelhantes.

No Brasil, os direitos fundamentais (como saúde e educação) só foram explicitamente regulamentados no ano de 1978 com a emenda constitucional de nº. 12 (de 17 de outubro).

Artigo único: é assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

Educação especial gratuita

- I- Assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país.
- II- Proibição de discriminação inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários
- III- Possibilidade de acesso a edifício e logradouros públicos

Outra lei ordinária federal estadual e municipal foi redigida ao longo desses anos tratando de vários direitos e criando melhores condições de vida às pessoas portadoras de algum tipo de deficiência. Podemos exemplificar o decreto-lei nº. 7070, de 20 de dezembro de 1982, que concedeu pensão especial aos portadores de deficiência física, conhecida como **síndrome de Talidomida**; Decreto nº. 81872, de 04 de novembro de 1985, que foi criado para traçar metas de educação e de integração das pessoas portadoras de deficiência, problemas de conduta e superdotadas; lei 8000, de 13 de março de 1990, que concedeu a isenção do imposto sobre produtos industrializados ( IPI ) na aquisição de automóveis para paraplégicos; decreto lei nº. 25087, de 28 de abril de 1986, que tratou da participação de pessoas portadoras de deficiências em concursos públicos entre outros.

Mesmo com a regulamentação de alguns direitos a essa parcela da população brasileira, esta ainda sofre com o preconceito latente, do despreparo técnico de entidades ligadas à educação, saúde, transporte, lazer, etc., das “barreiras de concreto”, sublinhadas nos grandes centros, impedindo-as de acessar prédios, hospitais, bancos, locais de trabalho, comércio, etc. Mais do que tudo isso, as pessoas portadoras de deficiência lutam constantemente contra esses problemas de ordem sociocultural trazidos pelo tempo que só serão diluídos por meio de muitos esforços para a verdadeira e necessária conscientização de que são elas, pessoas carregadas de direitos como de deveres, iguais a qualquer outra pessoa que não tenha nenhum tipo de deficiência.

Ainda assim, podemos esboçar alguns direitos concedidos a pessoas portadoras de deficiência, como o advento da Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988, pois as normas que tratam do assunto nela contidas são normas de eficácia absoluta e intangíveis, vedando leis infraconstitucionais de serem contrárias a ela. A Constituição Federal é um conjunto de normas que dá a organização dos elementos constitutivos do Estado, é a lei fundamental que dispõe de regras tratantes, por exemplo, da forma de Estado, do exercício do poder, de competências, de direitos e garantias fundamentais, etc.

Logo no preâmbulo, já encontramos posicionamentos contrários a qualquer tipo de discriminação e ainda mais, à aquisição de direitos a todos os brasileiros, sem distinção:

Nós, representantes do povo brasileiro reunido em assembléia nacional constituinte para instituir um estado democrático, destinado a assegurar os exercícios dos direitos sociais e individuais à liberdade, à segurança, ao bem-estar, à liberdade, à igualdade e à justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 2006).

Ao transcorrerem logo em seu título I, que trata dos princípios fundamentais, nosso estado democrático de direito tem como fundamentos: “Art. 1º [...] II-A cidadania; III-A dignidade da pessoa humana” (BRASIL, 2006).

No artigo 3º, são explanados os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, além de outros, analisaremos aqueles que são base de nosso estudo:

Art. 3º [...] III erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV: promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 2006).

O título II de nossa carta magna é destinado aos direitos e garantias fundamentais,

tendo por início o rol dos direitos e deveres individuais e coletivos.

O art. 5º dispõe que: “todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção, garantindo-se a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 2006).

Assim, podemos observar que o dispositivo constitucional já começa enunciando o direito de igualdade. Tal dispositivo servirá de orientação para sempre termos presente o princípio da igualdade na consideração dos direitos fundamentais do homem.

Digamos que o princípio da igualdade consiste em assegurar às pessoas situações iguais e os mesmos direitos, prerrogativas e vantagens e com as obrigações correspondentes, e o princípio da igualdade, que consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais nos limite de suas desigualdades sempre com o objetivo de garantir um equilíbrio entre todos.

Art. 5º, CF: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se os brasileiros e os estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade à segurança e à propriedade nos termos seguintes” (BRASIL, 2006).

Além disso, as pessoas portadoras de deficiência também detêm consigo direito sociais como à saúde, à educação, ao trabalho, a segurança, etc., como aduz o art. 6º de nossa Carta Magna.

Art. 6º: “São direitos sociais à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 2006).

Tem-se ainda o direito à assistência social que será prestada a quem precisa.

Art. 203, CF: A assistência social será prestada a quem necessita independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivo:  
III -A promoção da integração ao mercado de trabalho.  
IV-A habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiências e a promoção de sua vida comunitária  
V-A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou detê-la provida por sua família conforme dispuser a lei (BRASIL, 2006).

A educação é dever do Estado e direito de todos os cidadãos, por isso é garantido o ensino fundamental obrigatório e gratuito.

Toda pessoa portadora de deficiência nasce com direitos e tem o dever de fazer com que eles sejam cumpridos, é claro que todos os portadores de deficiência fazem parte de uma

sociedade que é regida por leis, que emanam direitos, mas também deveres. Somos possuidores de princípios vitais para viver harmoniosamente nesta sociedade.

## 2.2 A pessoa portadora de deficiência e a dignidade da pessoa humana

Há muito tempo ouvimos falar e por meio de várias declarações ficou comprovado que todos nascem livres com direitos iguais e que perante a lei não existe qualquer diferença e que todos, sem distinção, são possuidores de direitos.

A primeira preocupação em busca da dignidade da pessoa humana está explicitada na nossa Constituição Brasileira de 1988, da qual não se preocupou tão somente em instituir direitos, mas também indicou meios para efetivá-los.

Buscou também superar a concepção de direitos subjetivos para dar lugar a liberdades positivas realçando o aspecto promocional de atuação estatal (MARTINS, 2003, p. 52).

Neste contexto, a Constituição de 1988 buscou verdadeiramente a estruturação do princípio da dignidade da pessoa humana, atribuindo a este plena normatividade e, com isso, o constituinte transformou em valor supremo da ordem jurídica ao declarar em seu artigo 1º inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, em que constitui em estado democrático de direito, “in Verbis”:

Artigo 1º: A República Federativa do Brasil formada pela união indissolúvel dos estados e municípios e do distrito federal constitui-se em estado democrático de direitos e tem como fundamentos”

I- soberania

II- a cidadania

**III- a dignidade da pessoa humana**

IV- os valores sociais de trabalho e da livre iniciativa

V- pluralismo político

Parágrafo único: Todo poder emana do povo que exerce por meio de representação eleitos ou diretamente nos termos desta constituição (BRASIL, 2006).

A idéia de que a dignidade da pessoa humana constitui fundamento da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito por ela instituída, expressamente prevista no artigo 1º inciso III, do texto constitucional, só pode ser corretamente aprendida quando observamos que ela está intensamente impregnada em um valor historicamente construído. Nesta perspectiva cumpre antes de tudo observar se podemos no estágio atual da ciência do direito, trabalhar com as noções de valores, princípios e regras constitucionais enquanto categorias autônomas, ou se o sistema constitucional seria formado apenas por



princípios e regras, restando aos valores concretizar-se por meios daqueles (MARTINS, 2003, p. 53).

Com efeito, o princípio da dignidade da pessoa humana, quando colocado na Carta Magna de 1988, sinalizou uma inversão de prioridade, dando ao homem uma dimensão maior. Portanto, concedeu-se a dignidade da pessoa humana o fundamento da república, admitindo que nosso Estado é construído a partir da pessoa humana.

Andrade (apud MARTINS, 2003, p. 69) coloca que a dignidade da pessoa humana está na base de todos os direitos constitucionalmente consagrados.

Este princípio constitui um valor com máxima relevância jurídica, não sendo uma simples criação constitucional, pois se trata de uma fórmula principiológica que tem a pretensão de plena normatividade. Isso significa que todos os princípios não são meros auxiliares na aplicação do direito, são, na verdade, consideradas normas vinculantes enraizadas de plena juridicidade.

No ponto de vista formal, os princípios, inclusive o de estudo, têm uma capacidade de serem aplicados em diversas situações, pois há certos graus de abstração contidos neles que admitem uma maior conscientização diante de muitas outras situações. Neste sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser objeto de uma interpretação pluralista que permita realizar de acordo com as necessidades reais e concretas da pessoa humana e não apenas a partir de um plano meramente abstrato (MARTINS, 2003, p. 89).

Em outras palavras, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser vinculado ao pensamento tão somente abstrato, idealizado e assentado na vida cotidiana da sociedade brasileira que tem este princípio como seu manto protetor.

Rocha (apud MARTINS, 2003, p. 109) aduz que o exposto reconhecimento do valor inserido na noção de dignidade humana como um princípio fundamental nas constituições contemporâneas traduz um novo modelo e uma nova concepção de constituição.

Assim, faremos uma breve explanação das definições encontradas para a palavra “dignidade”, pois poderemos alcançar com mais facilidade o conteúdo do princípio constitucional aqui estudado.

Para o sentido comum da palavra, buscamos nos dicionário o que vem a ser o verbete “dignidade”, vejamos.

De acordo com Ferreira (1998), “Dignidade” (do lat. Dignitate) S.F.1. cargo e antigo tratamento honorífico .2. função, honraria, título ou cargo que confere ao indivíduo uma posição graduada. 3. autoridade moral; honestidade respeitabilidade, autoridade 4. Decência. Decoro 5. respeito a si mesmo; próprio, brio, pundonor”.

Já em Michaelis (1998), o verbete “dignidade” vem assim conceituado: “Dignidade” sf (“lat Dignitate” ) 1. modo de proceder que infunde respeito. 2. elevação ou grandeza moral. 3. honra. 4 autoridade, gravidade, 5. qualidade daquele ou daquilo que é nobre e grande. 6. honraria.”

Ressalta-se aqui o que traz De Plácido e Silva (1994) sobre o verbete “dignidade”:

Dignidade (1994), derivado do latim “dignitas” (em virtude, honra, consideração), em regras se entende à qualidade moral, que possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida. Compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa, pelo qual se faz merecedor do conceito público, “dignidade”. Mas, em sentido jurídico, também se entende como a distinção ou honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou títulos de alta graduação.

Silva (apud MARTINS, 2003, p. 115), partindo da filosofia de Kant, explica que a dignidade, ao contrário das coisas que podem ser substituídas por outras coisas equivalentes e um valor interno da pessoa humana, superior a qualquer preço, e que não admite substituto equivalente. Destarte a dignidade é atributo intrínseco da essência da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente. Assim, a dignidade se estranha e confunde-se com a própria natureza do ser humano.

Isso significa que a dignidade vem do íntimo da pessoa humana e é um valor inerente à própria condição humana, identificando o homem como um ser único e especial.

Assim, Farias (2000, p. 61) explica e apresenta um conceito sobre dignidade da pessoa humana:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Muito nos agrada o conceito descrito, uma vez que a dignidade constitui-se efetivamente numa qualidade inerente de cada pessoa humana, que é destinatária do respeito e da proteção do Estado, bem como de todas as outras pessoas inseridas na sociedade. A pessoa humana merece proteção jurídica para viver dignamente, impedindo de ser vítima de situações degradantes e desumanas, principalmente quando falamos de pessoas portadoras de deficiência, que muitas vezes não são atingidas pelo princípio da dignidade da pessoa humana

em uma sociedade de perfeitos ou do homem ideal, trata-se de uma discriminação, sendo vítima da própria deficiência que porta e da exclusão proporcionada por uma sociedade dita perfeita.

Consoante o entendimento de Bobbio (2004, p. 35), em busca dos direitos humanos, versa:

Partindo dos pressupostos que os direitos humanos são coisas desejáveis, isto é, fins que merecem ser perseguidos e de que apesar de sua desejabilidade não foram ainda todos eles (por parte e em igual medida) reconhecidos, estamos convencidos de lhes encontrar fundamentos, ou seja, aduzir motivos para justificar escolha que fizemos e que gostaríamos que fossem feitas também pelos outros, e um meio adequado para obter para eles um mais amplo reconhecimento.

Contudo, Bobbio (2004, p. 35) coloca que os direitos humanos não são um dado da natureza ao modo do jusnaturalismo, mas são construídos historicamente voltados para aprimoramento político da convivência coletiva. Para ilustrar esses direitos, é necessário o respeito à dignidade da pessoa humana como premissa fundamental, visto que a pessoa humana é reconhecida em um conjunto de direitos que se interligam a outro idêntico conjunto de deveres e obrigações, por sua vez chamados de direitos humanos, e para que esse direito seja reconhecido, é necessário que o princípio de igualdade propriamente dito seja realmente cumprido em uma justiça que incumbe conduzir a igualdade aqueles que são desiguais.

Segundo entendimento Pozzoli (2001, p. 106). In Verbis:

O ano de 1981 foi proclamado pela organização das nações unidas como ano internacional da pessoa portadora de deficiência sob lema: Participação e Igualdade plenas. Tal iniciativa obteve assinalado êxito. Por isso, no mesmo sentido, a assembléia geral das nações unidas proclamou em 1993 com início da década da equiparação de igualdade para pessoa portadora de deficiência sob pena de perecer qualquer processo democrático num estado de direito.

Ao analisar as declarações sobre a igualdade, podemos observar que isso não é o que ocorre em uma sociedade evoluída que, quando diante de uma pessoa deficiente ou que ouve falar que uma pessoa é portadora de deficiência, mesmo que inconscientemente, acaba olhando para ela de forma “diferente”.

## **CAPÍTULO 3 - DA INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

### **3.1 Da inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho**

Ainda hoje, os portadores de deficiência encontram-se cercados pela filantropia, pela caridade e piedade. Boa parte da sociedade não consegue enxergar um portador de deficiência como mão-de-obra para o trabalho, resultado de uma ignorância persistente, um preconceito latente e um medo insuperável (de não cumprir com suas obrigações). Acredita-se que os portadores de deficiência são pessoas oprimidas, infelizes, diferentes e o pior, inúteis ou doentes, incapazes de realizar alguma atividade laborativa. Estes são apenas alguns fatores que levam à baixa inserção das pessoas portadora de deficiência no mercado do trabalho, uma vez que cada dia mais este se torna competitivo e exigente.

Além do acima exposto, há a inadequação das condições arquitetônica, ao transporte e à comunicação; a educação também é grande barreira, na verdade, a falta dela. Hoje, o sistema educacional do Brasil é incapaz de atender todas as crianças e adolescentes com os cuidados necessários que elas precisam; falta de condições de aperfeiçoamento de professores com cursos específicos (que se fazem necessários para o maior aperfeiçoamento do aluno portador de deficiência), falta de adequações nos prédios e acomodações escolares, etc. Cabe ressaltar que se o portador de deficiência não tiver condições financeiras para levar uma vida adequada mais provável é a obtenção nos bancos escolares.

A Declaração **Universal dos Direitos Humanos** aprovada pela assembléia geral das Nações Unidas (10, /12/ 1948) dispõe, em seu artigo XXIII, que todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, à condição justa e favorável, ao trabalho e à proteção contra o desemprego, sem qualquer distinção na remuneração por igual trabalho.

Para o real alcance da tão apregoada igualdade, se faz necessário um nível de oportunidade de um emprego para que as pessoas portadoras de deficiência tenham condições de suprir a necessidade fundamental de sua vida e de sua família, ou seja, a igualdade está na criação de políticas públicas (eficazes) que visam assegurar o acesso das pessoas portadoras de deficiência no competitivo mercado de trabalho.

No Brasil, as políticas se baseiam na concessão de benefício previdenciário e no sistema de cotas no âmbito público e privado, respectivamente (os quais estudaremos a seguir).

### Para a Organização das Nações Unidas (ONU)

É preciso reconhecer que as pessoas portadoras de deficiência ainda estão distantes da igualdade de oportunidade, e seu grau de integração na sociedade está na maioria dos países longe de ser satisfatório. É comum negar empregos às pessoas portadoras de deficiência ou somente dar a elas empregos subalternos e mal remunerados. Em períodos de desempregos e de crise econômica essas pessoas costumam ser as primeiras demitidas e as últimas a serem contratadas. Em alguns países [...], a taxa de desemprego entre as pessoas portadoras de deficiência que procuram trabalho é o dobro da taxa que ocorre com os não-deficientes, em diversos países tem-se implantado diversos programas tais como: contratação preferencial, sistema de cotas, subvenções aos empregadores que dão formação profissional e posteriormente contratam trabalhadores portadores de deficiência, cooperativa de emprego para pessoas portadoras de deficiência, etc. (ONU 1982).

O princípio da igualdade proíbe, então, qualquer discriminação em relação à pessoa portadora de deficiência, porém há de se falar que tal princípio não garante efetivamente que oportunidades serão dadas de forma igualitária em relação aos que não possuem nenhum tipo de deficiência.

Vejam a lei 7853/89 que também carrega em suas expressões o latente princípio de igualdade:

Art. 1º: ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência e sua efetiva integração social [...].

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

§ 2º As normas desta lei visam garantir às pessoas portadoras de deficiência as ações governamentais necessárias ao seu cumprimento e das demais disposições constitucionais e legais que lhes concernem, afastadas as discriminações e os preconceitos de qualquer espécie e entendida a matéria como obrigação nacional a cargo do poder público e da sociedade (BRASIL, 1989).

Como sanção aos que ferem preconceituosamente as pessoas portadoras de deficiência, esta mesma lei pune a conduta de negar sem justa causa emprego a portadora de deficiência com reclusão de 1 a 4 anos e multa.

Assis e Pozzoli (2005, p. 348) colocam que a importância dessa norma sancionada consiste, basicamente, na força de neutralizar comportamentos de indiferença em relação à norma constitucional que proíbe a discriminação. Com a norma da lei, a discriminação proibida pela Constituição Federal ganha status de crime, punível com reclusão e multa. Isso significa que a norma constitucional está imunizada contra as reações de indiferença. Desse

modo, se o empregador preferir um candidato portador de deficiência ao emprego, é obrigado a justificar o seu ato, e tal justificativa deve estar fundamentada em razões plausíveis; caso contrário, estará praticando um crime.

Mesmo tipificado como crime, o preconceito é ainda uma das maiores causas do desemprego entre os portadores de deficiência.

Cabe salientar que uma sociedade defensora dos valores da solidariedade e da integração deve ter como um de seus objetivos essenciais a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Ora, pois, cabe a nós, ao poder público, a promoção social dessas pessoas portadoras de deficiência com a finalidade suprema da superação da desigualdade e a observância do princípio da igualdade da pessoa humana.

### **3.2 Da formação profissional**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi aprovada pela assembléia geral das Nações Unidas em meados de Dezembro de 1948, dispõe em seu artigo XXIII: “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

A pessoa portadora de deficiência também tem esses direitos acima relatados, pois estes se fundamentam no princípio de igualdade, uma vez que cabe à pessoa portadora de deficiência o acesso ao mercado de trabalho.

Consoante este entendimento, o decreto 3298/1999 regulamentado pela lei 7853, de 24 outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolidando as normas de proteção e dando outras providências.

Artigo 45 será implementado um programa de formação e qualificação profissional voltado para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do plano nacional de formação profissional – PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoas portadoras de deficiência terão como objetivos:

I- Criar condições que garantam a todas as pessoas portadoras de deficiência o direito de receber uma formação profissional adequada;

II- Organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para inserção competitiva no mercado laboral; e

III- Ampliar a formação e qualificação sobre a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência assim como para satisfazer as exigências derivadas do processo técnicos dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica (BRASIL, 1999).

Porém, muitas vezes o acesso ao mercado de trabalho fica um tanto quanto distante, já que muitos não têm a premissa da formação profissional, porque não foi estabelecido com precisão o fundamento deste artigo, e muitos portadores de deficiência perdem oportunidades de trabalho porque não possuem a capacitação da formação profissional.

O Programa de Ação Mundial (PAM) para as pessoas portadoras de deficiência em 1982 aduz:

Direitos iguais correspondem a obrigações iguais. É dever das pessoas portadoras de deficiências, portanto, participar da construção da sociedade. As sociedades devem elevar o nível de expectativas para a pessoa portadora de deficiência e mobilizar recursos necessários para a transformação da sociedade. Isso significa, entre outras coisas, que devem ser oferecidas aos jovens portadores de deficiência oportunidades de carreira e formação profissional, e não pressão de aposentadorias prematuras ou de assistência pública. É necessário focalizar a capacidade da pessoa portadora de deficiência e não suas limitações (PAM- ONU, 1982, p. 10).

### **3.3 Da seleção do candidato portador de deficiência e da contratação**

A recomendação nº. 168 da Organização Internacional Trabalho (OIT) muito bem coloca que a equipe que efetuar a seleção de candidato portador de deficiência deve ser bem preparada para que possa viabilizar a contratação neste campo. Tal equipe deve estar atenta às exigências que podem ser feitas ao se deparar com os candidatos, uma vez que estes necessitam da observância de certas peculiaridades, se não for assim de nada vale a lei de cotas no mercado de trabalho, pois infelizmente, não conseguem os portadores de deficiência competir em igualdade de condições com as demais pessoas.

Muitas vezes, as empresas contratantes não conhecem os processos de inclusão de pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, até mesmo, não tendo formação sobre como lidar com uma contratação. Diga-se de passagem, que há empregadores que ainda desconhecem as possibilidades e as limitações de uma deficiência, o que pode resultar em insegurança e preconceitos, refletindo diretamente na inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

O Decreto nº. 2682, de 21 de julho de 1998, promulgou a convenção nº. 168 da OIT (Organização Internacional Trabalho) relativa à promoção do emprego produtivo e à proteção contra o desemprego, referindo-se neste contexto à pessoa portadora de deficiência também.

Art. °.”Todo membro deverá se esforçar para adotar, com reserva da legislação e das práticas nacionais, medidas especiais para fomentar possibilidades suplementares de emprego e a ajuda ao emprego, bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas que tenham ou possam ter dificuldade

para encontrar emprego duradouro, como as mulheres, os trabalhadores jovens, os deficientes físicos, os trabalhadores de idade avançada etc. [...]”.

Para mudar este cenário, cabe à empresa contratante buscar apoio junto a entidades específicas ou ainda escolar, pois junto com as entidades específicas ou ainda escolares, podem ser encontrados conhecimentos e formação para bem escolher um candidato a empregado. Sendo assim, mesmo não tendo uma equipe preparada para a contratação, as empresas têm um segundo passo: as escolas e entidades desta área podem-se tornar valiosas parcerias neste processo.

A lei nº. 9394/96 estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional, aduzindo em seu art. 59, IV, que o sistema de ensino assegurará à pessoa portadora de deficiência educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentarem uma habilidade maior nas áreas artística, intelectual e psicomotora.

Conforme as disposições do art. 35 do decreto 3298/99, a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho pode-se dar sob 3(três) formas de contratação: colocação competitiva, colocação seletiva e por conta própria.

Artigo 35: São modalidade de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência”:

I- Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que impede da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais.

II- Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que impede da adoção de procedimentos especiais para sua concretização.

III- Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo cooperativado ou em regime de economia familiar com vistas à emancipação econômica e pessoal (BRASIL, 1999).

Neste sentido, torna-se viável que a legislação trate dela mesma colocar a forma de inserção laboral à pessoa portadora de deficiência, dando a ela o respeito à igualdade de oportunidade na sociedade por reconhecimento dos direitos que são assegurados sem privilégios ou paternalismos, como bem coloca o artigo 5º do decreto lei 3298/99.

Outra questão que merece atenção especial é a experiência que pode ou não ser exigida no momento da seleção e da contratação de um portador de deficiência.

Conforme o art. 36 alínea “C” da recomendação nº. 168 da Organização



Internacional Trabalho (OIT) c/c item 4.4 do repertório de recomendações práticas da OIT, sobre a gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho, a experiência não deve ser exigida uma vez que é rara a oportunidade de emprego às pessoas portadoras de deficiência. Se tal experiência for realmente decisiva, é necessário o desemprego da função que está sendo preenchida, devendo a própria empresa contratante disponibilizar oportunidades para que a pessoa possa adquirir as habilidades necessárias internamente para os exercícios de determinados cargos ou funções.

Seria ilógico pensar em experiência já que a acessibilidade de uma pessoa portadora de deficiência ao mercado trabalho vem se concretizando somente nesses últimos tempos. Às pessoas com deficiência não eram dadas oportunidades concretas de emprego, por isso não lhe restaram “bagagens”, que neste campo recebe o nome de experiência.

A oportunidade de acesso à escolarização também é falha, assim como o acesso ao mercado de trabalho. Alguns portadores de deficiência tiveram conhecimentos básicos através do apoio da família ou da comunidade, que os inseriram numa escola pública ou particular, mas isso é uma minoria. Muitos outros não tiveram a chance de obter conhecimentos básicos, muitos menos certificações em curso ou ensino superior, neste caso pode a empresa aplicar ao candidato algum teste capaz de revelar se ele terá condições de realizar o trabalho pretendido naquela função.

Isso tanto é verdade que, quando uma empresa oferta vagas, cabe a ela utilizar instrumentos compatíveis com as diferentes deficiências ao realizar testes e entrevistas. No processo seletivo, não se pode contar tão somente com um intérprete de sinais se há candidatos com deficiência visual, pois para testar, ou melhor, conhecer suas habilidades porque não um teste em braile?

Vale salientar a importância do processo de seleção dos candidatos portadores de algum tipo de deficiência, uma vez que seu conhecimento só será realçado se for corrigido com os critérios de avaliação bem trabalhados e aplicados conforme o tipo de deficiência em questão.

Critérios como idade, cor, estado civil, sexo e boa aparência, estar ou não inscrito no serviço de proteção ao crédito, não devem ser levados em conta se não forem estritamente necessários para o exercício do cargo ou se forem estritamente necessários à empresa contratante incorre em infração trabalhista e ainda pode responder no âmbito penal por discriminação.

Incorre discriminação também uma empresa buscar apenas pessoas com deficiências leves, pois todas as pessoas portadoras de deficiências, sejam quais forem, têm o direito de ser

respeitadas tanto quanto a severidade de sua deficiência. Portanto, não pode uma empresa adquirir a prática de concentrar-se num único tipo de deficiência já que o objetivo da legislação é garantir a acessibilidade ao mercado de trabalho a todas as categorias de deficiências, sejam “leves” ou “graves”. Antes de dizer se uma pessoa portadora de deficiência tem ou não condições de assumir um cargo, é necessário dar a ela oportunidade de revelar seus potenciais e reais condições para desempenhar suas funções.

Nota-se, ainda, que o avanço tecnológico vem ou pode propiciar que as pessoas portadoras de deficiência realizem atividades que antigamente seriam impensáveis, já que está havendo a criação de muitos equipamentos digitais de alta tecnologia capazes de serem manuseados e trabalhados por diversas pessoas, inclusive por uma pessoa portadora de necessidades especiais.

Ao serem contratadas, as pessoas portadoras de deficiência podem ter horários flexíveis e reduzidos com a devida proporcionalidade de seu salário conforme o grau de deficiência ou necessidade especial se assim a empresa contratante dispuser.

Reza nossa Carta Magna:

Art.7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XXXI. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 2006).

A consolidação das leis trabalhistas também garante a qualquer pessoa, inclusive a um portador de deficiência, salário igual se for idêntica a função de igual valor e localidade prestada ao mesmo empregador (art. 461 da referida consolidação).

Ou seja, a proporcionalidade do salário da pessoa portadora de deficiência só ocorre nos casos de redução da carga horária trabalhada e não pelo motivo de ser “portadora de algum tipo de deficiência”, uma vez que a igualdade de direitos é confirmada por diversas legislações infraconstitucionais, como também na própria Constituição Federal conforme já transcrito acima.

Porém, vale ressaltar que a consolidação das leis trabalhistas (CLT) em seu art. 461, §4º, coloca que: “O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da previdência social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial” (BRASIL, 2007).

Sendo assim, conclui-se que a pessoa portadora de deficiência não pode sofrer diferença salarial devido a uma deficiência e em contrapartida não pode ser utilizada como paradigma para fins de equiparação salarial.

Além de prezar pela igualdade entre seus empregados, deve a empresa utilizar meios eficazes para coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação dentro do local de trabalho, mantendo, portanto, um ordenamento interno contendo normas explícitas sobre o tratamento a ser dispensado às pessoas portadoras de deficiência neste meio, bem como salientar as sanções impostas se houver o descumprimento de tais regras. Na verdade, não deveriam existir essas normas se a ser humano por si só reconhecesse a igualdade ou pelo menos se limitasse a não preconceituar ou subjugar as habilidades de um portador de deficiência contratado pela empresa.

Feltrin (2003, p. 62) aduz:

A discriminação é fruto do preconceito (é uma atitude um fenômeno intergrupar dirigido à pessoas ou grupos de pessoas implicando predisposição negativa). E será sempre motivada por interesses em manter privilégios.

Ainda expõe Feltrin (2003, p. 58),

Falar sobre discriminação nas relações do trabalho implica antes identificar a declaração universal dos direitos humanos que em seus trinta artigos propõe como igual ideal comum e como objetivos a serem atingidos por todo os povos e todas as nações que cada pessoa e cada órgão da sociedade se esforce através do ensino e da educação para promover o respeito aos direitos e às liberdades. Entre eles [...] o direito de trabalhar e viver sem ser alvo de humilhações, violência, agressões, desrespeito, perseguições e discriminação.

Não basta tão somente a contratação de uma pessoa portadora de deficiência numa empresa, pois esta também deve proporcionar acompanhamento e a avaliação daquela.

Pereira (2008) assim dispõe sobre o acompanhamento que deve ser feito.

É importante que a empresa desenvolva um processo de acompanhamento do empregado com deficiência visando sua integração com os colegas e chefia e adaptação às rotinas de trabalho para tal tanto o empregado como a chefia devem ser questionados sobre as questões suscitadas com o ingresso do novo empregado. Muitas vezes o próprio empregado vai sugerir adaptações no seu posto de trabalho e o chefe orientado e apoiado nas dificuldades relatadas poderá encontrar a solução para melhorar a realização das rotinas.

A conscientização, adaptação e o acompanhamento do processo de contratação de uma pessoa portadora de deficiência também devem ser sentidos quanto à adaptação do local de trabalho, ou seja, suas dependências propriamente ditas.

Além das barreiras da discriminação há também as arquitetônicas, precisando, então, o empregador adequar móveis, banheiros, salas, corredores etc., o que pode gerar um

retardamento da política de conscientização da inserção de pessoa portadora de deficiência visto que o empregador queria investir neste aspecto.

Para os fins da Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, define-se.

Art. 2º, I: acessibilidade possibilidade e condição de alcance para a utilização com segurança e autonomia dos espaços mobiliário e equipamentos urbanos das edificações dos transportes e dos sistemas e meio de comunicação por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida .

II: barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas classificadas em:

a) Barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) Barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados (BRASIL, 2000).

Na CF/88 também podemos observar metas traçadas que devem ser cumpridas em relação ao tratamento das pessoas portadoras de deficiência aos quais se deve observar o seguinte preceito:

Art. 227, 1º, II: criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física sensorial ou mental bem como de intervenção social do adolescente portador de deficiência mediante o treinamento para o trabalho e a convivência e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos com a eliminação de preconceito e obstáculos arquitetônicos (BRASIL, 2006).

Claro que a dificuldade do espaço de trabalho não é e não deve ser motivo para a não contratação de uma pessoa portadora de deficiência.

Feltrin (2003, p. 109) aduz:

O que hoje é consenso é a inexistência de limitações que não possam ser superadas com a concessão de instrumento adequados, instrumentos esses que retiram o portador de deficiência da condição de assistido colocando-o na de cidadão produtivo[...]. Enfim o mercado de trabalho é muito amplo não havendo possibilidade de argumentação por parte dos empregadores.

Assim, é certo que, dentro destes contextos de proteção legal, merece análise o contido nas constituições, bem como nas leis, decretos ora demonstrado que de forma mais efetiva tratam dos direitos dos portadores de deficiência e sua inclusão. Todas essas leis procuram dar cumprimento ao que estabelece a constituição como fundamento do Estado Democrático de Direitos, ou seja, a cidadania e a dignidade da pessoa humana que representa o desejo de toda pessoa portadora de deficiência ser cidadão com dignidade.

## **CAPÍTULO 4 - DO SISTEMA DE COTAS NO MERCADO DE TRABALHO**

### **4.1 Acessibilidade da pessoa portadora de deficiência**

O direito de acessibilidade é antes de tudo uma materialização do direito constitucional de igualdade, conforme descrito na Constituição de 1988. Essa acessibilidade vem sendo analisada e, como consequência, surgiu com a emenda de 1967, promulgada em 17/10/1978, *verbis*.

Parágrafo único: É assegurado aos deficientes à melhoria de sua condição social e econômica especialmente:

- I- Educação especial gratuita
- II- Assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;
- III- Proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço e a salário.
- IV- Possibilidade de acesso a edifício e logradouro públicos (ARAÚJO, 1997, p.60).

Essa emenda representou grande avanço na proteção das pessoas portadoras de deficiência, servindo de base para uma série de medidas judiciais.

Como dito anteriormente, a Constituição Federal de 1988 garantiu a toda pessoa portadora de deficiência, normas protetivas e garantias de sua integração na sociedade brasileira. No artigo 7º, XXXI, e, artigo 37, VIII, encontramos que, quanto ao acesso ao mercado de trabalho, a constituição vedou qualquer tipo de discriminação tanto nos salários como nos critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência, vejamos

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A Organização das nações unidas (ONU) recomenda aos estados-membros adotar uma política e dispor de estrutura auxiliar de serviços para que as pessoas portadoras de deficiência gozem de iguais oportunidades de trabalho produtivo e remunerado no mercado aberto de trabalho. Além disso, pede para se apoiar a integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado aberto de trabalho e sugere as seguintes medidas de incentivo às empresas que contratam trabalhadores portadores de deficiência: A) sistema de cotas com incentivos; B) auxílios ou doações para pequenas empresas ou cooperativas; C) contratos exclusivos ou direitos prioritários de produção; isenção fiscal; D) aquisições preferenciais ou

outras modalidades de assistência técnica e financeira. Alerta, entretanto, que a política e as estruturas de apoio não devem limitar as oportunidades de trabalho nem constituir obstáculos à vitalidade do setor privado da economia. Recomenda que deve haver uma cooperação mútua em níveis centrais e locais entre o governo e as organizações de empregadores e de trabalhadores, a fim de desenvolver uma estratégia e adotar medidas conjuntas com vistas a garantir maiores e melhores oportunidades de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência. Devem ser elaboradas políticas de contratação e estabelecidas medidas para melhoria do local de trabalho a fim de prevenir lesões e deficiência incapacitantes, e medidas para a reabilitação de trabalhadores com deficiência ocasionada no trabalho (ASSIS; POZZOLI, 2005, p.329).

Ao tratar do princípio constitucional de igualdade, caímos justamente num ponto de debate. O tratamento igual dado a pessoas que têm ou vivem em situações desiguais implica injustiça, portanto, seria inconstitucional a reserva de cotas tendo em vista que ela fere o princípio constitucional da igualdade? Com base na doutrina dominante, o princípio da igualdade não deve ser interpretado como um tratamento uniforme a pessoas desiguais, seria, portanto para Assis e Pozzoli (2005, p.328):

O princípio da igualdade de direitos entre as pessoas com e sem deficiência significa que as necessidades de todo indivíduo são de igual importância e que devem constituir a base de planejamento social, e todos os recursos devem ser empregados de forma a garantir oportunidade igual de participação a cada indivíduo.

Isso significa que a igualdade, sem qualquer distinção, resulta na proibição de qualquer discriminação em relação aos trabalhadores portadores de deficiência, assim sendo, a Constituição Federal de 1988 criou barreiras quanto à discriminação e assegurou ao portador de deficiência a acessibilidade ao trabalho laboral.

A discriminação gratuita é condenada por Canotillho (2000, p. 403) quando este analisa que uma das funções dos direitos fundamentais mais acentuadas pela doutrina na atualidade é a de não-discriminação:

[...] a partir do princípio da igualdade e dos direitos de igualdades específicos consagrados na Constituição, a doutrina deriva função primária e básica dos direitos fundamentais: assegurar que o Estado trate os seus cidadãos como cidadãos fundamentalmente iguais. Esta função de não discriminação abrange todos os direitos. Tanto se aplica aos direitos, liberdades e garantias pessoais (ex: não discriminação em virtude de religião) como os direitos de participação política (ex: direito de acesso aos cargos públicos) como ainda os direitos dos trabalhadores (ex: direito ao emprego e formação profissional). Alarga-se de igual modo aos direitos à prestação (prestação de saúde habilitação). É com base nesta função de não discriminação que se discute o problema das quotas (ex: parlamento paritário

de homens e mulheres) e o problema das *affirmative actions* tendentes a compensar a desigualdade de oportunidades (ex: quotas de deficiência). É ainda com uma acentuação-radicalização da função antidiscriminatória dos direitos fundamentais que alguns grupos minoritários defendem a efetivação plena da igualdade de direitos numa sociedade multicultural e hiperinclusiva (direito dos homossexuais direitos das mães solteiras direitos das pessoas portadoras de HIV).

Portanto, os direitos dos cidadãos são os mesmos, mas as condições para exercê-los não. Daí a importância do princípio da igualdade ser aplicado nos demais direitos expostos como o de acessibilidade, a fim de propiciar ao portador uma vida o mais natural possível e somente com essa compreensão é que se pode trazer esse direito para a esfera infraconstitucional, portanto, surge a acessibilidade como atributo imprescindível na sociedade, permitindo que todos possam desfrutar das mesmas oportunidades em educação, trabalho, habitação, lazer, turismo e cultura.

Lafer (apud ASSIS; POZZOLI, 2005, p. 343) comenta que na esfera do público, que diz respeito ao mundo que compartilhamos com os outros, e que, portanto, não é propriedade privada de indivíduos e/ou do poder estatal, deve prevalecer para se alcançar à democracia.

O princípio da igualdade resulta da organização humana, essa é um meio de igualar as diferenças por meio das instituições, pois perder o acesso à esfera pública significa perder o acesso à igualdade. Aquele que se ver destituído da cidadania, ao ver-se limitado à esfera privada, fica privado de direitos, pois estes só existem em função da pluralidade de homens, ou seja, da garantia tácita de que os membros de uma comunidade se dão aos outros (LAFER apud ASSIS; POZZOLI, 2005, p.343).

Por fim, o decreto 3298/99 regulamenta a lei n°. 7853/89 dispendo sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência e consolidando as normas de proteção. Contudo, essa proteção é o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno direito individual e social, assim o decreto traz no artigo 1º os princípios, no art. 5º as diretrizes, no art. 6º os objetivos e no art. 7º os instrumentos para fazer valer o direito do portador de deficiência.

Assim, esses indivíduos estão amparados pelo direito que asseguram a eles: condições de trabalho e inserção no mercado de trabalho. Esse direito é crucial para a integração social e a promoção da dignidade da pessoa humana, uma vez que instiga a autoconfiança e não o isolamento ou a independência.

## **4.2 O sistema de cotas**

O sistema de cotas nas empresas e no setor público nasceu da necessidade de inserção do portador de deficiência. Para qualquer efeito, o sistema de cotas também é uma medida voltada para reduzir as discriminações sociais.

São muitas as leis que buscam regulamentar os direitos da pessoa portadora de deficiência, vítimas de discriminação e dependentes da vontade alheia.

Segundo o IBGE, o Brasil conta com 24 milhões de pessoas com deficiência. Muito se avançou nos últimos anos na questão do acesso, mas boa parte das pessoas com deficiência ainda sente dificuldade de circular nas ruas, não tem acesso às escolas regulares, a locais de lazer e cultura. Estes problemas se refletem na baixa escolaridade e na dificuldade de inserção social das pessoas com deficiência.

A política de inclusão adotada pelo Brasil, que consiste na reserva legal de cargos e empregos públicos e postos de trabalho, vigora desde a publicação da lei em 1991. No entanto, somente depois de 1999 as determinações legais tiveram efetividade, quando, por decreto, foram fixados os parâmetros de cada tipo de deficiência, conforme já temos estudado, é estabelecida a competência ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para fiscalizar o cumprimento da reserva legal de postos de trabalho nas empresas privadas.

Cabe ainda ressaltar que o sistema de cotas deve vir acompanhado de outras medidas que estimulem a qualificação dos portadores de deficiência ao ingressarem no mercado de trabalho. No entanto, o poder público deve garantir a sua adaptação e reabilitação, promovendo o bem-estar necessário para a prática de atividades de trabalho.

## **4.3 Reserva de vagas para pessoa portadora de deficiência na iniciativa pública e privada**

Em 1989, com a lei 7.853, apareceu um esboço da reserva de vagas no mercado de trabalho.

Um pouco mais tarde, com a lei 8.213/91 estabeleceu-se o percentual, hoje chamado sistema de cotas, para garantir às pessoas portadoras de deficiência uma fatia do mercado de trabalho. Vejamos, nos seguintes termos, a parte que lhe cabe.

Art.93 A empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadoras de deficiência, habilitadas nas seguintes proporções.



I: até 200 empregados 2%;  
II: de 201 à 500 3%;  
III de 501 à 1000 4%;  
IV de 1001 em diante 5% (BRASIL, 1991).

Mas, o que seria a expressão “habilitada”? Para Assis e Pozzoli (2005, p.353), é considerada pessoa portadora de deficiência habilitada aquela: a-) que conclui curso superior ou curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnologia, com diplomação ou certificação expedida por instituição pública e privada legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente; b-) com o certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); c) que não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função. Tudo em conformidade com o art. 36, § 2º e 3º do Dec. n. 3298/99.

Portanto, à pessoa portadora de deficiência habilitada com a diplomação não é necessário que o empregador avalie se esta é ou não habilitada para o exercício da função, pois essas competências já foram avaliadas por meio da certificação apresentada por entidades.

Desde então, pouco foi o avanço desta legislação, embora o objetivo da lei seja das pessoas portadoras de deficiência terem a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho diante de suas possibilidades. Um problema bastante complexo que as empresas enfrentam é a falta de qualificação profissional e, em algumas hipóteses, é possível ao empregador não cumprir o percentual previsto em lei, porque faltam pessoas portadoras de deficiência habilitadas para o tipo de serviço que a empresa executa.

Assis e Pozzoli (2005, p.354) aduzem que:

A questão de reserva de mercado, como se nota, não pode ser tomada isoladamente, ela nos remete para o problema da habilitação, ou seja, para o problema da responsabilidade do Estado, que deve dar a cada cidadão portador de deficiência ou não as condições necessária para aprender um ofício. O desenvolvimento da tecnologia aumentou a complexidade no mundo do trabalho, de modo que mesmo a execução de serviço simples exige qualificação [...]. O desenvolvimento da tecnologia deve ser usado a favor e não contra a pessoa portadora de deficiência.

Além do mencionado problema da qualificação dos deficientes, não se pode ignorar que a pessoa portadora de deficiência deixa de exercer o pleno exercício do trabalho, porque o Estado deve dar respaldo para que não sejam prejudicados o empregado e o empregador portador de necessidade especial.

O princípio de igualdade reflete, também, na reserva de vagas no mercado de trabalho ao setor público, já que absorve o direito do acesso aos cargos e empregos públicos.

o princípio da igualdade de todos perante a administração é excepcionado, a fim de que, alguns critérios que esta definir venham a ser reservados à pessoa portadora de deficiência.

O artigo 37, VIII, da C/F trata : “A lei preservará percentual de cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (BRASIL, 2006).

A lei nº. 7853/89 também se empenhou para reafirmar esse artigo constitucional:

Artigo 2º [...]

Parágrafo único: [...] os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar [...] tratamento prioritários e adequados, tendentes a viabilizar as seguintes medidas:

III- na área da formação profissional

D) A adoção da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado (BRASIL, 1989).

No setor público, a reserva de vagas se torna mais complexa:

Artigo 37, II da Constituição Federal: a investidura em cargos ou emprego público depende de aprovação prévia em concursos públicos de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Isso significa que, antes da reserva, propriamente dita, ser preenchida, cabe ao candidato se revestir de preparação e encarar um concurso público, em que sua capacidade intelectual será colocada a prova, bem como as dos demais.

Para tanto, bem coloca Assis e Pozzoli (2005, p.367), quando relata que:

No setor público, a questão da reserva de mercado revela-se mais complexa do que na iniciativa privada, porque, conforme estabelece a Constituição Federal “investidura em cargos ou empregos públicos depende de aprovação prévia em concursos públicos de provas e de provas de títulos de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei; ressalvando as nomeações e exoneração” (artigo 37 II). É diferente, portanto, do setor privado, em que o empregador pode livremente dispor das contratações, sem necessidade de realização de concursos ou de regras estabelecidas em editais. Vale dizer o setor privado não está submetido às formalidades e exigências estabelecidas para o setor público.

Ressalta-se que a reserva de vagas para portadores de deficiência é uma das políticas estabelecidas para proteção e mecanismos de inserção no mercado de trabalho, no entanto, o que se busca é trazer essas pessoas para o convívio com a comunidade, pois são diversas as

atividades que podem ser desenvolvidas por eles, e, portanto, cabe não só à lei, mas a cada um de nós cidadãos conscientes estarmos atentos à inserção sem discriminações, pois está protegida legalmente a sua inserção tanto no setor público como no setor privado.

Mas, isso não significa que a pessoa portadora de deficiência possui estabilidade no emprego, pois o empregador pode dispensá-lo como qualquer outro funcionário que não seja portador de deficiência, porém deve observar o que estabelece o § 1º do artigo 193 da lei n. 8213/91. Nele está disposto o seguinte:

§º A dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes (BRASIL, 1991).

Conforme dispõe a norma à dispensa, só poderá ocorrer após a contratação de outro empregado de condições semelhante, contudo, o legislador criou um instrumento de eficácia que visa à inserção e à garantia de continuar no emprego após serem contratados para o preenchimento de vagas.

Não há dúvida de que a iniciativa pública é a maior responsável pela inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho, seja promovendo políticas públicas, a fim de conscientizar a população da necessidade de integrá-los na sociedade, ou garantindo uma parcela mínima de vagas a serem preenchidas. Contudo, o portador de deficiência ainda se encontra em posição de desvantagem em relação aos demais candidatos a cargos ou emprego públicos pelo fato da discriminação, a começar pelo espaço físico, que nem sempre é adequado a atender as suas necessidades especiais. Em suma, estas medidas de adaptação são limitadas pela carência de oportunidade e negligência dos serviços públicos.

#### **4.4 A reserva de vagas em concursos públicos**

Nas últimas décadas, podemos concluir que houve uma pequena, mais importante evolução quanto ao tratamento jurídico que é dado às pessoas portadoras de deficiência. Ocorre que a própria constitucionalidade das leis prevê reserva de mercado por meio dos concursos públicos.

A reserva de vagas em concursos públicos é uma das formas que a lei estabeleceu para tentar reduzir as diferenças e as discriminações de que são vítimas as pessoas com algum tipo de deficiência. Em 1999, veio o decreto 3298 dispondo, no artigo 37, que fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o direito de se inscrever em concursos públicos, em

igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

A nossa carta magna dispensou um tratamento diferenciado às pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência dentro do mercado de trabalho. Esse tratamento ocorre no âmbito do trabalho público também (servidores públicos da administração direta, indireta e fundacional), bem como nas empresas públicas e sociedades de economia mista que, mesmo sujeitando-se ao regime das empresas privadas para fins da legislação do trabalho, são obrigadas a realizarem concursos públicos para contratarem.

Na esfera Federal, através da lei nº. 8112/90, art. 5º, § 2º, foi estabelecida a obrigatoriedade de reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas abertas para preenchimento por pessoas portadoras de deficiência. Isso significa que a margem podia variar de 1% (um por cento) até 20% (vinte por cento). Por isso, cabe aplicar sempre o princípio da razoabilidade.

Com o advento do decreto 3298/99, estabeleceu-se a reserva mínima de 5% (cinco por cento), assim, os concursos públicos federais devem reservar um percentual de 5% a 20% das vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência.

Conforme o artigo 39 desse decreto, os editais de concursos públicos deverão conter: os números de vagas existentes e o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência; as atribuições essenciais dos cargos ofertados; previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da classificação internacional de doença (CID) e a provável causa. Caso o candidato portador de deficiência necessite de adaptações ou tratamento diferenciado deverá enviar um requerimento em tempo hábil.

Após a realização de todo o processo seletivo por meio de concursos públicos, haverá a publicação de duas listas de aprovados. Uma conterà todos os nomes e suas respectivas pontuações (incluindo as pessoas portadoras de deficiência) e a outra somente a classificação dos portadores de deficiência.

No âmbito estadual e/ou municipal, a reserva de vagas não foge deste contexto, pois tem muita semelhança com a esfera Federal. Cada Estado e cada Município deverá definir os parâmetros da reserva, porém sempre pautados na Constituição Federal.

Vejamos o exemplo de alguns estados: O Estado de Minas Gerais assegura o percentual de 10%, conforme prevê a lei 11867 de 28 de julho de 1995. O Estado do Rio de

Janeiro reserva um percentual mínimo de 5% na lei de nº. 2482, de 14 de dezembro de 1995. O Estado do Paraná, através da lei nº. 7875/1984, reservou o percentual de 5% das vagas de concursos às pessoas portadora de deficiência, como também Belo Horizonte (município da federação), que reserva o mesmo percentual assegurado pela lei nº. 6661, de 14 de junho de 1994. No Estado de São Paulo, a percentagem varia até 5%, conforme dispõe o artigo 1º, § 1º da lei complementar nº. 683 de 18 de setembro de 1992.

O que é importante é que nenhuma pessoa portadora de deficiência esteja obrigada a concorrer a uma vaga em concurso público por meio da reserva de vagas, ou seja, ela poderá concorrer com as demais pessoas e, mesmo concorrendo por meio de percentagem da reserva, a lei garante a igualdade de condições no que se diz respeito ao conteúdo e à avaliação das provas e dos títulos, se houver.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar a deficiência em qualquer de suas espécies, no que concerne à preocupação com prevenção e proteção das pessoas portadoras de deficiência, é de grande importância, uma vez que as pessoas ainda não refletiram seriamente sobre esta questão em seus diversos âmbitos, tanto familiar, como laborativo ou escolar etc.

Este estudo proporcionou uma série de constatações, em que a principal característica reside na certeza de que os direitos da pessoa portadora de deficiência sempre foram ignorados, a começar, por exemplo, da polis, em que as crianças que nasciam com alguma deficiência eram tidas como inúteis, portanto, pagavam com a vida.

Estamos em pleno século XXI e, na mesma intensidade em que se dá o progresso, o avanço econômico e social da sociedade, temos o retrocesso dos direitos e garantias do ser humano portador de deficiência, mas é plausível dizer que os direitos da pessoa portadora de deficiência têm seu fundamento nos direitos humanos, na dignidade humana e na cidadania, conforme fora estabelecido na nossa Carta Magna.

Contudo, somente depois da criação das Organizações das Nações Unidas (ONU) e do surgimento da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1948, é que se preocupou em internacionalizar os direitos fundamentais, pois, cabe a nós, aos órgãos e às entidades do poder público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive o direito ao trabalho.

Portanto, a pessoa portadora de deficiência deve ter seus direitos respeitados com dignidade e transformar o trabalho em uma fonte de prazer e satisfação pessoal, além de garantia de renda para sobrevivência sua e de sua família e a efetiva integração social. Porém, se a efetivação desses direitos adquiridos com o passar do tempo, por meio do sistema de cotas, não for cobrada com mais rigor, as condições de direitos da pessoa portadora de deficiência de conseguir um trabalho com dignidade e competência torna-se impossível se deixarmos para a consciência do empregador, pois, ao negar o direito ao trabalho, temos como consequência o desemprego que é uma das causas mais prejudiciais do cidadão, pois, sem ele, logo não há possibilidade de acesso aos bens essenciais à vida, como alimentação, moradia, saúde, educação.

Contudo, isso tudo está atrelado a um sistema processual com muitos procedimentos e recursos, com esperança de uma verdadeira inclusão social por meio da acessibilidade, por mais inovador e importante que seja o instituto, como o da ação civil pública.

Nesse raciocínio, faz-se necessário uma reação da sociedade, organizando-se no sentido de procurar diminuir a desigualdade social e, conseqüentemente, a exclusão e a efetivação rápida e segura, para que a pessoa portadora de deficiência possa viver com dignidade e gozar, de forma verdadeira, as prerrogativas de um verdadeiro cidadão possuidor de direitos e garantias.

Para concluir, muito se destacam as leis que buscam a efetivação do ingresso da pessoa portadora de deficiência por meio do sistema de cotas, seja na iniciativa privada, como na pública, por meio de concursos públicos.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadora de deficiência**. 2. ed. Brasília: CORDE, 1997.

ASSIS, Olney Queiroz; POZZOLI, Lafayette. **Pessoa portadora de deficiência: direitos e garantias**. 2. ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.

BOBBIO, Norberto: **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria do Estado dos Direitos Humanos. Disponível em: <[www.mj.gov.br](http://www.mj.gov.br)>. Acesso em: 20 jul. 2007.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº. 3298/99. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 20 jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm)>. Acesso em: 20 jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 20 jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm)>. Acesso em: 20 jul. 2008.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L10098.htm>>. Acesso em: 20 jul. 2008.



\_\_\_\_\_. (Paraná). Secretaria da Saúde. Portal estatística ao aluno especial disponível em: <www.pr.gov.br>. Acesso em 20 de out 2007.

\_\_\_\_\_. (Constituição 1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 25. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2006.

\_\_\_\_\_. CLT Saraiva e Constituição Federal. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Lei de cotas completa 17 anos. Disponível em: <www.fomezero.gov.br/noticias/lei-de-cotas-completa-17-anos>. Acesso em: 20 de ago. 2008.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 4 ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CISZWSKI, Oliveira Ana Claudia Vieira. **O trabalho das pessoas portador de deficiência**. São Paulo: LTR, 2005.

DEFICIENTE: In: HOUSSAIS, Antonio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

DEFICIENTE. In FERREIRA. Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

DE PLACIDO E SILVA: De vocabulário jurídico. 4. ed. Rio de Janeiro: forense, 1994

DORNELLES, João Ricardo W. **O que são os direitos humanos**. 2. ed. Brasiliense, 1993.

FARIAS, Edílson Pereira de. **Colisão de direitos: a honra: a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e de informação**. 2. ed. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2000.

FELTRIN, Carlos Alberto de Toledo. **A pessoa portadora de deficiência e seu acesso ao mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3 ed. rev e amp. Rio de Janeiro. Nova fronteira, 1999.

KRUNSKI, S. **Deficiência mental**. Rio de Janeiro: Atheneu, 1969.

MEDEIROS, Adriane de Araújo. **Direito da pessoa portadora deficiência ao trabalho**. Curitiba: Gênese, 1998.

MICHAELIS. **Moderno dicionário da língua portuguesa**. São Paulo Companhia Melhoramentos, 1998.

OLIVEIRA, Taciana M. F; VASCONCELOS, Ana Maria; OLIVEIRA, Jose Antonio A. Diagnósticos precoce da deficiência auditiva. **Revista Temas de Pediatria: Serviço de Informação Científica**, n. 6, 1990.

PEREIRA, Gorete. **Contratação**. Disponível em: <<http://www.goretepereira.com.br>>. Acesso em: 20 jul. 2008.

PESSOAS PORTADORA de deficiência e seu acesso a justiça. In: Wikipedia. Disponível em: <[www.wikipedia.com.br](http://www.wikipedia.com.br)>. Acesso em 10 de set 2007.

POZZOLI, Lafayette. **Maritain e o direito**. São Paulo: Layola, 2001.

SPROVIERI Maria helena; ASSUNÇÃO JUNIOR Francisco B. **Introdução ao estado de deficiência mental**. São Paulo: Memnon, 2000.

## **ANEXO A: Reserva de vagas no setor público: decisões preferidas pelos tribunais**

### **Constitucional e Administrativo. Concurso Público. Vaga destinada a deficiente físico.**

**Constituição.** Art. 37, VIII. Regulamentação. Lei n. 8.113/90, art. 5.º, - Sendo o art. 37, VIII da Constituição Federal, norma de eficácia contida, surgiu o art. 5 §-----, do novel Estatuto dos Servidores Públicos Federais, a toda evidencia, para regulamentar o citado dispositivo constitucional, a fim de lhe proporcional a plenitude eficácia. II – Verifica-se, com toda a facilidade, que o dispositivo da lei ordinária definiu os contornos do comando constitucional, assegurando o direito aos portadores de deficiência de se inscreverem em concurso público, ditando que os cargos providos tenham atribuições compatíveis com a deficiência de que são portadores e, finalmente, estabelecendo um percentual máximo de vagas a serem a eles reservadas. III – Dentro desses parâmetros, fica o administrador com plena liberdade para regular o acesso dos deficientes aprovados no concurso para provimento de cargos públicos, não cabendo prevalecer, diante da garantia constitucional, o alijamento do deficiente por não ter logrado classificação, muito menos por recusar o decisum afrontando que não tenha a norma constitucional sido regulamentada pelo dispositivo da lei ordinária, tão – só, por considerar não ter ela definido critérios suficientes. IV – Recurso provido com a concessão da segurança, a fim de que seja oferecida a recorrente vaga dentro do percentual que foi fixado para os deficientes, obedecida, entre os deficientes aprovados, a ordem de classificação, se for o caso. Por maioria, conhecer e dar provimento ao recurso (STJ, 6.ª T., ROMS n. 014914, rel. Min. Pedro ACionli, DJU de 27.03.1995, p. 7195).

### **Constitucional e Administrativo. Concurso para Servidor Público. Regra geral.**

**Deficiente físico. Reserva de vagas. Critérios determinantes.** I- A aprovação em concurso é condição geral para a investidura em cargo ou emprego público (art. 37, II da CF), mesmo os deficientes físicos para os quais a lei deve estabelecer condições e critérios quer permitam o normal desempenho do exercício das funções do cargo ou emprego – CF, art. 37, VIII. II – No caso, o impetrante deixou de provar que a deficiência de que é portador permite – lhe exercer normalmente as funções do cargo de Auditor Fiscal. III – Segurança denegada que se mantém. Por unanimidade, negar provimento ao recurso (STJ, 5.ª T., ROMS n.12.151, rel. Min. Jesus Costa Lima).

**Concurso Público. Mandado de Segurança. Indeferimento de inscrição em Concurso Público. Indivíduo** portador de deficiência visual. Ofensa a direito liquido e certo. Verificação do estado de saúde somente após a aprovação. Art. 28, VI, da lei municipal. Recurso não provido. Tribunal de Justiça de São Paulo. Recorrente: Juízo ex officio. Apelante: Diretor – Geral da Câmara Municipal de Ribeirão Preto. Apelado: Jovair de Carvalho (ACiv n. 203.000-1, v.u.)

## ANEXO B: REPORTAGEM REVISTA VEJA, ANO 40, N. 43, 2007.

Sociedade

# PLENO EMPREGO

Obrigadas por lei a reservar cotas para deficientes, empresas não conseguem preencher vagas — falta mão-de-obra

**N**a região metropolitana de São Paulo há 1 milhão de desempregados, o equivalente a 10% da população economicamente ativa e o dobro de toda a população do Amapá. Mas uma categoria especial de trabalhadores vive numa situação rara de pleno emprego. Desde que a chamada lei de cotas para deficientes passou a ser cumprida, o total de pessoas contratadas sob essa classificação no estado de São Paulo já passa de 70 000 (veja o quadro abaixo). Cerca de 60% do setor privado paulista está em dia com as cotas, que variam conforme o número de empregados de cada empresa. Não há estatísticas precisas para os outros estados, mas o Ministério do Trabalho informa que houve um aumento das contratações de deficientes em todo o país. Trata-se de uma conquista impressionante, principalmente num lugar em que leis nascem para nunca ser cumpridas. Em São Paulo, no entanto, o sucesso dessa lei espe-

cífica produziu um efeito colateral inusitado: grandes empresas não conseguem preencher as vagas mesmo após publicar anúncios em jornais e tentar atrair deficientes já contratados por outras empresas.

A delegada regional do Trabalho em São Paulo, Lucíola Rodrigues Soares, uma das primeiras a se dedicar ao assunto, reconhece que a lei esbarrou no seu próprio sucesso. A dificuldade maior das empresas é a falta de capacitação da grande maioria dos deficientes. Mas hoje já é difícil até mesmo ocupar vagas de baixo nível educacional. Outra dificuldade é preencher cotas nos setores que exigem capacitação física plena, como em segurança e limpeza. Nesses casos, afirma Lucíola, a saída é partir para medidas compensató-

rias. "Após negociarmos com uma empresa de segurança, ela passou a patrocinar atletas deficientes", diz a delegada. Para o advogado trabalhista Paulo Sergio João, sócio do escritório Mattos Filho, a lei fazia sentido no passado, quando as companhias não tinham políticas de responsabilidade social. "Não há uma quantidade de deficientes capacitados para preencher as cotas. Ela precisa ser revista."

A lei de cotas é de 1991 e foi regulamentada em 1999. Uma das dificuldades foi a própria definição de deficiência — considerada atualmente a perda ou a anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. A fiscalização das cotas só teve início em 2001. Apenas a partir daí as empresas começaram a se preocupar com o assunto. Tanto quanto a responsabilidade social, pesou a ameaça pecuniária. A multa aplicada às companhias que não cumprem a legislação é pesada — em torno de 1 200 reais para cada vaga não preenchida, emitida toda vez que houver uma fiscalização. Seja qual for a motivação das empresas, resta claro que a lei de cotas tem funcionado para os deficientes. O desafio passa a ser transpor deficiências crônicas do próprio país — a maior delas a baixa capacitação da mão-de-obra. ■



Há vagas: faltam deficientes com capacitação para preenchê-las

## Inclusão pela lei

Total de deficientes empregados no estado de São Paulo

Fonte: Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo



## O QUE É A LEI DE COTAS?

Empresas que tenham 100 funcionários ou mais precisam reservar cotas para pessoas com deficiência. O percentual varia de acordo com o tamanho da companhia

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS	COTA PARA DEFICIENTES
De 100 a 200	2%
Entre 201 e 500	3%
Entre 501 e 1 000	4%
Mais de 1 000	5%

## Auto-retrato

## LOUISE BROWN



ESTILHADO MASTRHO

**SUA MÃE ACEITOU SER VOLUNTÁRIA DE UMA TÉCNICA EXPERIMENTAL PARA PODER ENGRAVIDAR. VOCÊ TERIA CORAGEM DE FAZER ALGO PARECIDO?** Se fosse necessário, faria, sim. Mas nem cheguei a discutir essa possibilidade com meu marido. Cameron foi concebido naturalmente. Acho admirável o que minha mãe fez. Quando começou o tratamento, ela nem sabia direito como funcionava, mas a vontade de ser mãe era tão grande que estava disposta a tentar qualquer coisa. Nós nos damos muito bem. Meu pai morreu no ano passado, dias antes de meu filho nascer. Ela mora bem perto de mim e cuida de Cameron quando estou trabalhando.

**VOCÊ SE LEMBRA DO DIA EM QUE SOUBE DAS CIRCUNSTÂNCIAS DA SUA CONCEPÇÃO? QUEM CONTOU?** Meus pais não contaram antes de eu começar a ir à escola, quando tinha pouco mais de 4 anos, mas não entendi nada naquela época. Obviamente, eu crebia que tinha alguma coisa diferente, por causa do interesse da imprensa pela minha vida. Só passei realmente a entender o processo aos 7 anos. Lembro que me senti um pouco estranha, mas, fora isso, sempre fui normal a todo mundo e vivi a vida o mais normalmente possível. Até hoje, não falo muito a respeito.

**VOCÊ E SUA IRMÃ NATALIE, GERADAS EM LABORATÓRIO, NUNCA FORAM TRATADAS DE MANEIRA DIFERENTE DO QUE ERAM PEQUENAS?** Fui a primeira e Natalie, a quinquagésima criança gerada por fertilização in vitro no mundo. Frequentamos a mesma escola e nunca recebemos tratamento espe-

cial. Nem as outras crianças falavam no assunto.

**TER SIDO O PRIMEIRO BEBÊ DE PROVETA CONTINUA A AFETAR A SUA VIDA?** Quase não dou entrevistas e, por causa disso, não sou muito procurada, a não ser quando algo específico acontece, como o nascimento do meu filho, em de-

zembro, ou meu casamento, em 2004.

**QUANDO VOCÊ NASCEU, SEUS PAIS VENDERAM A EXCLUSIVIDADE DA SUA HISTÓRIA E IMAGEM PARA UM JORNAL POR CERCA DE 300 000 LIBRAS. DE QUE FORMA O DINHEIRO FOI USADO?** Não faço a menor ideia. Acho que eles usaram o dinheiro para

comprar a casa em que minha mãe mora até hoje.

**VOCÊ MANTEVE ALGUM TIPO DE CONTATO COM OS MÉDICOS PIONEIROS QUE POSSIBILITARAM A SUA CONCEPÇÃO?** Eles eram como dois avós para mim. Quando eu nasci, Patrick Steptoe já tinha 65 anos. Eles me visitavam e mandavam presentes de aniversário. Na minha infância, costumava ir à casa de Patrick, que morreu quando eu tinha 10 anos. Robert Edwards ainda é vivo, foi ao meu casamento e mantemos contato até hoje.

**MULHERES CADA VEZ MAIS VELHAS ESTÃO TENDO FILHOS POR MEIO DE REPRODUÇÃO ASSISTIDA. VOCÊ ACHA QUE DEVE HAVER LIMITES?** Sim, porque acho que não é justo para o filho ter uma mãe tão mais velha que, quando ele tiver 20 anos, não saberá acompanhá-lo e talvez nem esteja viva. Considero 45 anos a idade máxima para uma mulher engravidar pelo método de reprodução assistida.

**CALCULA-SE QUE, DEPOIS DE VOCÊ, NASCERAM 5 MILHÕES DE CRIANÇAS POR MEIO DA FERTILIZAÇÃO IN VITRO. COMO SE SENTE SABENDO QUE TUDO COMEÇOU COM SUA MÃE E VOCÊ?** É meio assustador. Até evito pensar muito no assunto. No entanto, por ter sido a pioneira, acho bom conhecer crianças que têm origem semelhante à minha. Quando acontece isso, penso na quantidade de pessoas que se beneficiaram com a técnica.

**HONESTAMENTE: SE PUDESSE, VOCÊ BANIRIA PARA SEMPRE A EXPRESSÃO "PRIMEIRO BEBÊ DE PROVETA DO MUNDO"?** Não me incomoda. Estou acostumada. Sou feliz com a minha vida e a minha história.

**"MINHA MÃE TENTARIA QUALQUER COISA. ACHO ADMIRÁVEL O QUE ELA FEZ"**