

APARECIDA DOS SANTOS PINHEIRO

A PROTEÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

ESCOLA PAULISTA DE DIREITO - EPD
Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho

São Paulo
2009

APARECIDA DOS SANTOS PINHEIRO

A PROTEÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu*, Especialização em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Escola Paulista de Direito - EPD.

Coordenadores: Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro e Márcio Mendes Granconato.

**São Paulo
2009**

RESUMO

O presente trabalho desenvolveu um estudo sobre a proteção do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, com a finalidade de obter conhecimento sobre a legislação em vigor e sua efetividade. A condição de desigualdade estimulou debates e gerou documentos internacionais sobre as possibilidades reais de inclusão social, interrompendo o histórico de exclusão, alterando a visão assistencialista para um panorama que reconhece os direitos das pessoas com deficiência. No Brasil, a criação de políticas voltadas às pessoas com deficiência ocorreu no início da década de 90, influenciada pelo movimento internacional ocorrido na década anterior nos países desenvolvidos. A pesquisa doutrinária e jurisprudencial e a análise detalhada do ordenamento jurídico nacional e das principais convenções e recomendações internacionais, mostrou uma legislação vigente completa e avançada, porém, com uma prática pouco efetiva, com resquícios de preconceitos, desconhecimento e discriminação por parte das empresas e da sociedade. Essa situação prejudica a inclusão laboral, uma vez que os princípios básicos de cidadania são violados, levando à exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho. A solução desse problema consiste na implementação de ações estatais positivas, cuja eficácia só será possível com a mobilização da sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: proteção, direito, trabalho, pessoas com deficiência, legislação.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	06
1. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	08
1.1. Terminologia Adotada	08
1.2. Conceito	09
1.3. Diferença entre Deficiência e Incapacidade	11
1.4. Contexto Histórico	13
2. ORDENAMENTO INTERNACIONAL	15
2.1. Normas Internacionais	15
2.2. Organização das Nações Unidas	18
2.3. Organização Internacional do Trabalho	19
2.4. Tratados internacionais	21
2.4.1. Declaração Universal dos Direitos Humanos	21
2.4.2. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.....	22
2.4.3. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes	23
2.4.4. Declaração de Salamanca	25
2.4.5. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência	25
2.4.6. Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes	27
2.4.7. Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho	28
2.4.7.1. Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento	29
2.4.7.2. Convenção n.º 111	30
2.4.7.3. Recomendação n.º 99	31
2.4.7.4. Convenção n.º 159	32
2.4.7.5. Convenção n.º 168	33
2.4.7.6. Repertório de Recomendações Práticas da Organização Internacional do Trabalho	34

3. PRINCÍPIOS E NORMAS CONSTITUCIONAIS	36
3.1. Preâmbulo	36
3.2. Princípio da Solidariedade	36
3.3. Princípio da Igualdade	37
3.4. Proibição de Discriminação	39
3.5. Reserva de Vagas no Serviço Público	43
3.6. Assistência Social	44
3.7. Acesso a Logradouros e Edifícios Públicos	46
3.8. Atendimento Educacional Especializado	48
4. LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL	50
4.1. Apoio e Integração Social	50
4.2. Acesso ao Trabalho	51
4.3. Trabalho do Adolescente com Deficiência	53
4.4. Reserva de Cotas no Serviço Público da União	57
4.5. Reserva de Cotas no Setor Privado	59
4.6. Dispensa de Licitação	68
4.7. Regulamentação da Habilitação e da Reabilitação	69
5. FISCALIZAÇÃO E ACESSO À JUSTIÇA	71
5.1. Ministério do Trabalho e Emprego	71
5.2. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde	72
5.3. Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - Conade	72
5.4. Defensoria Pública	73
5.5. Ministério Público do Trabalho	73
CONCLUSÃO	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81

INTRODUÇÃO

A escolha em desenvolver o tema “A Proteção do Direito ao Trabalho das Pessoas com Deficiência” baseou-se na percepção da realidade do mercado de trabalho que, em razão de imposições econômicas e sociais, ainda se encontra desinformada a respeito dos benefícios que a força de trabalho dessas pessoas pode trazer para a sociedade.

De acordo com o censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2000), há no Brasil, aproximadamente 24.600.000 (vinte e quatro milhões e seiscentas mil) pessoas com deficiência, mas, desse total, apenas 9 (nove) milhões estão inseridas no mercado de trabalho.

Percebe-se que a participação desta parcela da população no mercado laboral é bem pequena. Por esta razão, buscou-se estudar como vem ocorrendo a criação e a implementação de políticas públicas que visam a equiparação de oportunidades, a extinção da discriminação e a reconstrução da cidadania das pessoas com deficiência.

Espera-se que este trabalho possa, de alguma forma, contribuir para que as pessoas com deficiência sejam plenamente incluídas na vida de suas comunidades. Para tanto, serão explicitados os direitos previstos constitucionalmente e a legislação em vigor, contemplando a existência de alguns dos principais documentos internacionais que tratam da questão da deficiência.

Assim, o primeiro capítulo do presente trabalho é dedicado à justificação da terminologia adotada, às conceituações a respeito de deficiência encontradas nos documentos internacionais, na legislação infraconstitucional e na doutrina, fazendo-se uma breve abordagem histórica sobre o tratamento dado às pessoas com deficiência na antiguidade.

No segundo capítulo discorre-se a respeito da proteção das pessoas com deficiência no plano internacional, de acordo com as principais convenções, declarações e recomendações emanadas da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), demonstrando-se a influência e importância desses documentos para a ordem jurídica nacional.

O terceiro capítulo destina-se exclusivamente à análise das normas e princípios constitucionais, enfatizando a proteção e promoção do trabalho, a proibição de discriminação, bem como a caracterização e definição do princípio da igualdade, reconhecendo-o como meio de efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

O quarto capítulo cuida da legislação infraconstitucional, dando maior ênfase à reserva de cotas no setor privado, colacionando alguns julgados e a posição doutrinária a esse respeito, avaliando as medidas positivas quanto à educação e qualificação profissional.

No quinto capítulo aborda-se a fiscalização da contratação de pessoas com deficiência e do cumprimento do sistema de reserva de cotas, bem como o acesso à justiça para proteção dos direitos violados, especificando a atuação do Ministério Público do Trabalho, da Defensoria Pública, da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE e do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE.

Por fim, este estudo pretende demonstrar a possibilidade de inserção das pessoas com deficiência na sociedade de forma produtiva, pois este é um direito imperativo e inviolável previsto na Carta Constitucional de 1998.

1. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

1.1. Terminologia Adotada

No Brasil não existe padronização quanto à expressão ou termo utilizado para se referir às pessoas com deficiência. Na legislação, jurisprudência e doutrina, encontram-se diversas designações, tais como: deficiente, excepcional, portadores de deficiência, portadores de necessidades especiais, etc.

A Constituição Federal (1988) utiliza as expressões “portador de deficiência” e “pessoas portadoras de deficiência”. Vejamos:

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;

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

[...]

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

A utilização dessas expressões julga-se inconveniente porque ninguém “porta” uma deficiência. O que distingue a pessoa com deficiência dos outros indivíduos é a dificuldade de integração na sociedade, em maior ou menor grau. Portanto, apesar da ciência de que a expressão mais comumente empregada é a de “pessoas portadoras de deficiência”, inclusive em sede constitucional e infraconstitucional, na presente monografia utiliza-se a expressão “pessoas com deficiência” porque abrange todos os tipos de deficiência e implica ênfase maior na pessoa e, conseqüentemente, valorização da mesma e não do fato de possuir alguma deficiência.

1.2. Conceito

O texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência promulgada pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2008, publicado no Diário Oficial da União em 26 de agosto de 2009, Seção 1, páginas 3 a 9, assim conceitua pessoas com deficiência:

Artigo 1

Propósito

[...]

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada pelo Decreto n.º 3.956, de 8 de outubro de 2001, em seu artigo I, apresenta o seguinte conceito de deficiência:

Artigo I

Para os efeitos desta Convenção, entende-se por:

1. Deficiência

O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho, por meio da Convenção n.º 159, de 01.06.1983, promulgada pelo Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991, estabeleceu o conceito de "pessoa deficiente" no artigo 1, conforme segue:

ARTIGO 1

1 – Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Essa breve introdução na legislação estrangeira serve para demonstrar que a legislação brasileira consagrou as normas já consolidadas nos ordenamentos jurídicos de outros países e está em harmonia com os preceitos insculpidos nos Tratados Internacionais.

Porém, a situação das pessoas portadoras de deficiência somente sofreu uma mudança considerável após a promulgação da Constituição Federal de 1988 que rompeu o modelo assistencialista. O tratamento digno e igualitário há muito tempo prelecionado nas Cartas Internacionais agora está finalmente inserido no nosso ordenamento jurídico como norma genérica e cogente.

A primeira norma brasileira que cuidou da conceituação das deficiências foi o Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, conforme segue:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Utilizando termos científicos e critérios médicos internacionais, este Decreto preferiu estabelecer os conceitos de deficiência enfocando suas categorias (física, auditiva, visual, mental e múltipla), para, a partir daí, por enquadramento, identificar a pessoa com deficiência.

Na doutrina foram encontradas poucas conceituações sobre pessoas com deficiência, sendo que a maioria dos autores utiliza expressões que denotam inferioridade ou anormalidade e, portanto, não conseguiram uma definição apropriada e abrangente sob a ótica da integração, valorização e reabilitação na vida social.

Entende-se que a análise mais adequada ao tema foi apresentada por Oliveira (1981, p. 12):

No conteúdo do conceito legal de deficiente figuram elementos de natureza moral (valorização da pessoa humana), social (sua integração ou reintegração no meio por interesse da coletividade) e econômica (reabilitação para um desempenho produtivo).

Importante registrar também a opinião de Werneck (2005, p. 27):

De acordo com o modelo social, a deficiência é a soma de duas condições inseparáveis: as seqüelas existentes no corpo e as barreiras físicas, econômicas e sociais impostas pelo ambiente ao indivíduo que tem essas seqüelas. Sob esta ótica, é possível entender a deficiência como uma construção coletiva entre indivíduos (com ou sem deficiência) e a sociedade.

Assim, dentro da temática do presente trabalho, propõe-se que pessoa com deficiência seja conceituada como o indivíduo que, em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, encontra dificuldades para ingressar e se manter no mercado de trabalho, numa atividade apropriada a sua condição.

1.3. Diferença entre Deficiência e Incapacidade

A fim de evitar confusão entre os dois conceitos, o que acarretaria prejuízos às pessoas com deficiência, o próprio Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, cuidou de fazer a diferenciação entre deficiência e incapacidade:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

II - deficiência permanente – aquela 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, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Assim, não se pode confundir deficiência com incapacidade. Deficiências são problemas nas funções ou nas estruturas do corpo como um desvio importante ou uma perda que podem ser temporárias ou permanentes, progressivas, regressivas ou estáveis, intermitentes ou contínuas. As deficiências podem ser parte ou uma expressão de uma condição de saúde, mas não indicam necessariamente a presença de uma doença ou que o indivíduo deva ser considerado doente.

A incapacidade decorre da deficiência e revela uma limitação ou restrição em relação às atividades da pessoa, em função do ambiente humano e físico inadequado ou inacessível, e não uma condição. Exemplos: a incapacidade de uma pessoa cega para ler textos que não estejam em braile e a incapacidade de uma pessoa com baixa visão para ler textos impressos em letras pequenas.

Enfim, a deficiência é inerente à pessoa e a incapacidade é construída socialmente.

A diferenciação entre deficiência e incapacidade também está presente nos itens 4.1 e 4.2 da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF, da Organização Mundial de Saúde (2004), para a qual deficiências são problemas nas funções ou nas estruturas do corpo, tais como, um desvio importante ou uma perda, enquanto incapacidades são limitações ou restrições para realizar atividades no ambiente físico, social e atitudinal.

1.4. Contexto Histórico

Entre os povos primitivos, ao longo da história, existiram três formas de tratamento dado às pessoas com deficiência: a) extermínio, porque eram consideradas um obstáculo à sobrevivência do grupo; b) proteção e sustento em troca da simpatia dos deuses; c) gratidão como reconhecimento pela valentia dos que retornavam mutilados da guerra.

Para os hebreus, a deficiência física ou sensorial era uma forma de punição de Deus. Por esse motivo, nenhuma pessoa com deficiência poderia ter acesso a celebrações religiosas. Na cidade de Roma, de acordo com a Lei das XII Tábuas, os pais poderiam matar os filhos que nascessem com algum defeito físico. Em Esparta, os recém-nascidos fracos ou com deficiência eram lançados do alto de um abismo (FONSECA, 2006, p. 71).

Os atenienses, sob influência de Aristóteles sustentavam as pessoas com deficiência por meio de um sistema de previdência, em que todos contribuíam com a manutenção dos heróis de guerra e suas famílias. Assim também procediam os romanos durante o império. Esses dois povos já se preocupavam em dar tratamento adequado às pessoas com deficiência, mediante assistência financeira ou adaptação a um trabalho adequado a eles. (*ibidem*, p. 32).

Durante a Idade Média, as pessoas com deficiência eram amparadas em casas de assistência mantidas pelos senhores feudais.

Com o declínio do feudalismo, surgiu a idéia de que as pessoas com deficiência deveriam participar do processo produtivo ou serem assistidas pela sociedade através da previdência social (*idem*).

A partir da Revolução Industrial, o trabalho feito em condições precárias passou a provocar acidentes mutiladores e doenças profissionais. Assim, surgiu a necessidade de criar o Direito do Trabalho e um sistema de assistência, previdência, atendimento à saúde e reabilitação dos acidentados.

Após a Segunda Guerra Mundial, a necessidade de reintegração à sociedade de ex-combatentes que se tornaram deficientes e a diferenciação entre doença mental e deficiência mental feita por cientistas em diversas partes do mundo na década de 60 despertaram a conscientização da sociedade e impulsionaram o movimento de inclusão social.

Na Idade Moderna foram criados vários inventos que facilitaram a integração das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, tais como: Código Braille, móveis, veículos adaptados, cadeira de rodas, próteses etc.

Aos poucos, a sociedade começou a vencer o preconceito e as pessoas com deficiência deixaram de viver escondidas em clínicas psiquiátricas ou dentro de suas casas para participar da sociedade de forma igualitária e digna.

2. ORDENAMENTO INTERNACIONAL

2.1. Normas Internacionais

As normas internacionais são fontes de direitos e obrigações. Para que tenham eficácia no território nacional, os tratados internacionais passam pelas seguintes fases: negociação, assinatura, ratificação, registro, promulgação e publicação.

A negociação é a fase inicial do processo de conclusão. Nesta fase os representantes do chefe de estado, ou seja, os negociadores se reúnem para negociar os termos do acordo.

Quando os negociadores estão munidos dos plenos poderes, ou deles dispensados, o tratado então é assinado. Se não possuem os plenos poderes, permite-se que os negociadores rubriquem o texto até que estes recebam os plenos poderes e possam assiná-lo.

No Brasil, o Presidente da República tem a iniciativa de celebrar os tratados, que serão submetidos à apreciação do Congresso Nacional, que resolverá definitivamente sobre a questão, conforme artigo 84, inciso VIII, da Constituição Federal.

A assinatura fixa e autentica o texto do tratado, bem como atesta que os negociadores estão de acordo com o seu texto.

A ratificação é o ato que torna o tratado obrigatório na Ordem Internacional. No Brasil, os tratados são ratificados pelo Poder Executivo com participação do Legislativo, de acordo com o artigo 84, inciso VIII, combinado com o artigo 49, inciso I, da Constituição Federal.

A Carta das Nações Unidas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945) estabelece em seu artigo 102, que todos os tratados concluídos deverão ser registrados após entrarem em vigor. Esse Registro é feito no Secretariado da Organização das Nações Unidas e seu efeito é dar publicidade ao tratado na Ordem Internacional. Mesmo estados que não são membros podem registrar tratados, porque há um interesse maior de que todos sejam reconhecidos.

O tratado sem registro é considerado um tratado-secreto, que apesar de não ser reconhecido pelos demais, será válido entre as partes contratantes. A única sanção para o tratado não registrado é que não poderá ser invocado perante qualquer órgão das Nações Unidas, como está previsto no item 2 do artigo 102 da Carta Nações Unidas.

A promulgação é ato jurídico de natureza interna pelo qual o governo de um estado afirma ou atesta a existência de um tratado por ele celebrado e o preenchimento das formalidades exigidas para sua conclusão. Além disso, ordena sua execução dentro dos limites de sua competência.

No Brasil, a promulgação é feita por Decreto do Presidente da República, onde é ordenada a execução do tratado.

A publicação é essencial para que o tratado seja aplicado no âmbito interno. Uma vez publicado no Diário Oficial pelo Poder Executivo, o tratado ganha executoriedade e eficácia.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 71.154-PR, fixou o entendimento no sentido de que, após a promulgação, a norma internacional passa a integrar o direito positivo, inclusive naquilo em que modifique a legislação interna da mesma hierarquia, havendo igualdade de hierarquia entre a lei ordinária e o tratado internacional incorporado a nosso ordenamento jurídico.

Em outra ocasião, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 80.004-SE, o Supremo Tribunal Federal reiterou a tese da incorporação automática da norma do tratado ratificado, mas entendeu que a lei ordinária posterior à ratificação prevalece sobre a correspondente disposição do instrumento internacional, ainda que não tenha ele sido denunciado pelo Estado.

Entende-se que a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal contraria as regras de Direito Internacional segundo as quais os tratados ratificados e promulgados fazem parte do ordenamento jurídico do Estado-Membro. Portanto, se o País não concordava mais com o tratado, deveria denunciá-lo em vez de aprovar normas contrárias a eles.

Sobre essa questão, deve ser lembrado que, em conformidade com o princípio protetivo, as novas normas jurídicas devem estabelecer regras mais favoráveis aos trabalhadores, conforme dispõe o caput do artigo 7º da Constituição Federal, ou seja, devem melhorar a sua condição social. Assim, a ratificação de uma convenção internacional não implica revogação ou alteração de lei, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis.

Ressalte-se que, de acordo com o parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às Emendas Constitucionais.

Segundo notícia divulgada pelo Tribunal Superior do Trabalho (2003), “O Brasil é um dos países que mais ratificou as normas internacionais e que mais vem cumprindo as convenções da Organização Internacional do Trabalho nos últimos anos”.

As normas internacionais do trabalho certamente contribuíram para o reconhecimento da dignidade das pessoas com deficiência e para o surgimento de todo o ordenamento jurídico existente (MARANHÃO, 2005, p. 44).

Existem diversas normas internacionais sobre o trabalho das pessoas com deficiência que constituem valiosos instrumentos de acessibilidade. Há um movimento muito forte na defesa desse direito, apesar de existirem ainda muitas barreiras a serem transpostas. Por isso, é preciso valorizar as normas internacionais e zelar pelo seu cumprimento e aplicação, pois a própria Constituição Federal aceita que outras normas de proteção ao trabalho sejam acolhidas (artigo 5º, parágrafo 2º). Ademais, os Juízes do Trabalho podem melhorar ainda mais sua missão, utilizando em seus julgamentos as normas internacionais, quando ratificadas e incorporadas ao nosso sistema legislativo, e até mesmo como princípios, quando não recepcionadas.

2.2. Organização das Nações Unidas

A Organização das Nações Unidas, instituída pela Carta das Nações Unidas, é uma organização internacional com o objetivo de manter a paz e a segurança internacionais; estabelecer relações cordiais entre as nações do mundo, obedecendo aos princípios da igualdade de direitos e da autodeterminação dos povos; e incentivar a cooperação internacional na resolução de problemas econômicos, sociais, culturais e humanitários.

Seu objetivo precípuo é preservar a paz entre as nações, fomentando a solução pacífica de conflitos e proporcionando meios idôneos de segurança coletiva (RESEK, 2007, p. 264).

Merecem especial destaque as Resoluções 37/52 e 37/53 da Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, reunida em 3 de dezembro de 1982, com o objetivo de promover, respectivamente, o Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, tratado no item 2.4.6 deste trabalho, e a proclamação da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência.

O ano de 1981 foi instituído o “Ano Internacional das Pessoas Portadoras de Deficiência”, após a publicação da “Declaração de Princípios” da organização não-governamental Disabled Peoples’Internacional (DPI). Logo após, entre 1982 e 1993, aconteceu a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência. Essas ações constituíram um marco fundamental de conscientização da sociedade para os direitos das pessoas com deficiência. Nessa década foram discutidos e aprovados vários documentos e declarações mundiais sobre esse tema da inclusão, inclusive a Resolução 45/91 da Organização das Nações Unidas (1982), de onde surgiu o conceito de “sociedade inclusiva”, ou “sociedade para todos”.

2.3. Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho, com sede na Suíça, foi criada pelo Tratado de Versailles, aprovado pela Conferência da Paz em 1919. É um organismo especializado da Organização das Nações Unidas que tem como objetivos, dentre outros, a promoção do pleno emprego, elevação dos níveis de qualidade de vida, estabelecimento de políticas que incentivem uma divisão equitativa da renda, o reconhecimento do direito à negociação coletiva e, em geral, o trabalho em favor da justiça social.

De acordo com Sússekind (1994, p. 18), a criação da Organização Internacional do Trabalho originou-se da tese da internacionalização das normas de proteção do trabalho. Essa tese foi lançada pelo industrial socialista da Grã-Bretanha Robert Owen, ampliada pelo professor da Sorbonne Louis Blanqui, defendida pelo industrial alsaciano Daniel Legrand, incluída no Manifesto socialista de Marx e Engels e advogada pelo Papa Leão XIII, servindo de fonte de inspiração para as reivindicações dos operários em diversos congressos.

A Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho, compõem a estrutura da Organização Internacional do Trabalho, sendo que todas atendem a sua característica principal e singular: estrutura tripartite, na qual participam representantes dos governos, empregadores e empregados, em igualdade de condições.

A Conferência Internacional do Trabalho é um fórum mundial que se reúne anualmente para discutir questões sociais e trabalhistas, adotar e rever normas internacionais do trabalho e estabelecer as políticas gerais da Organização.

O Conselho de Administração é o órgão executivo da Organização Internacional do Trabalho que decide sobre suas políticas.

A Repartição Internacional do Trabalho é um órgão permanente, comandado pelo Diretor-Geral. Possui escritórios em mais de 40 (quarenta) países. Seu objetivo é manter contato com governos e representações de empregadores e de trabalhadores para melhoria das condições laborais.

Segundo Singer (2003, p. 244), a Organização Internacional do Trabalho restabeleceu formalmente a paz após a Primeira Guerra Mundial. Sua finalidade é, mediante negociação entre governos, trabalhadores e empregadores, generalizar direitos sociais, igualando as condições de contratação da força de trabalho e o custo da mesma em todos os países, proporcionando a melhoria das condições de trabalho sem prejudicar a concorrência das empresas no mercado internacional.

A atuação da Organização Internacional do Trabalho contribui para amenizar as diversas espécies de problemas ligados ao direito laboral, mediante diálogo entre o governo, trabalhadores e empregadores, mas é importante ressaltar que seu objetivo maior é melhorar a condição humana no seu conjunto, através do estabelecimento de normas de proteção do trabalhador, garantindo padrões civilizatórios que impeçam a desigualdade, miséria e exploração da mão-de-obra, preservando, pois, a paz mundial.

2.4. Tratados Internacionais

2.4.1. Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é um dos documentos básicos da Organização das Nações Unidas (1948) e foi adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembléia Geral em 10 de dezembro de 1948.

Trata-se de um documento que contempla o reconhecimento da dignidade inerente ao ser humano em termos gerais, sendo que dela podem ser extraídos princípios que fundamentam a proteção dedicada às pessoas com deficiência, conforme pode ser verificado no seguinte dispositivo:

Artigo XXIII.

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Após a Segunda Guerra Mundial, houve uma preocupação no sentido de internacionalizar os direitos fundamentais, sobretudo pela ineficiência da Liga das Nações e pelas práticas contrárias a esses direitos. O Estado nos moldes liberais clássicos de não intervenção não podia mais ser sustentado. Assim, foi criada a Organização das Nações Unidas e surgiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Bobbio (1992, p. 30) nos ensina que os direitos do homem nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares para, finalmente, encontrarem sua plena realização como direitos positivos universais.

Assim, surgem os fenômenos da universalização e da multiplicação dos direitos humanos. Essa multiplicação trouxe uma nova visão do homem: deixou de ser considerado um ser genérico para ser analisado nas peculiaridades de sua maneira de agir em sociedade.

Dessa forma, nasceu o que Bobbio (ibidem, p. 16) chamou de *especificação*, a qual ocorreu com relação ao gênero (reconhecimento das diferenças específicas entre homem e mulher), às fases da vida (reconhecimento das diferenças entre os direitos da infância, da velhice e do homem adulto) e à diferença entre o normal e excepcional (reconhecimento dos direitos especiais aos doentes, aos portadores de deficiência, etc.). A partir desse momento, os direitos das pessoas com deficiência se avolumaram e passaram a ser factíveis.

2.4.2. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembléia-Geral da Organização das Nações Unidas em 19 de dezembro de 1966, ingressou no ordenamento jurídico brasileiro por intermédio do Decreto n.º 591, de 06 de julho de 1992. Este Pacto traça normas gerais sobre direitos humanos com o objetivo de vincular juridicamente os dispositivos da Declaração Internacional dos Direitos Humanos, determinando a responsabilização internacional dos Estados-Partes pela violação dos direitos ali enumerados.

Os direitos enunciados no Pacto foram devem ser programados para serem realizados de forma progressiva, como resultado de medidas econômicas e técnicas do Estado, visando alcançar a gradual concretização dos direitos.

O Pacto possui 31 (trinta e um) artigos, divididos em cinco partes, que tratam dos seguintes assuntos: a) autodeterminação dos povos e a livre disposição dos seus recursos naturais e riquezas; b) compromisso dos Estados de implementar os direitos previstos; c) direitos propriamente ditos; d) mecanismo de supervisão por meio da apresentação de relatórios ao Comitê; e) normas referentes a sua ratificação e entrada em vigor.

Os direitos econômicos referem-se à produção, distribuição e consumo de riqueza, visando regulamentar as relações trabalhistas, tais como: a) liberdade de escolha de trabalho; b) condições justas e favoráveis; c) remuneração justa, que atenda as necessidades básicas do trabalhador e de sua família; d) higiene; e) segurança; f) lazer; g) descanso; h) promoção por critério de tempo, trabalho e capacidade; i) fundar ou associar-se a sindicato; j) fazer greve; k) previdência social.

Os direitos sociais e culturais são aqueles que asseguram um padrão de vida adequado, instrução, participação na vida cultural da comunidade, alimentação, vestimenta, moradia, educação e progresso científico.

2.4.3. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes

A Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (1975) aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, fruto da luta histórica de entidades nacionais e internacionais e das próprias pessoas com deficiência, a qual se tornou o ponto de partida para a defesa da cidadania e do bem-estar destas pessoas. Dentre os direitos outorgados, destacam-se os seguintes:

a) igualdade de direitos civis e políticos, independentemente da origem, natureza e gravidade de suas incapacidades;

b) direito de desenvolver capacidades que as tornem, tanto quanto possível, autoconfiantes;

c) direito ao tratamento médico, psicológico e reparador, incluindo próteses e órteses, visando a sua reabilitação, bem como o acesso a serviços que as habilitam a desenvolver capacidades voltadas para sua integração ou reintegração social;

d) direito à segurança social e econômica e a um nível de bem-estar digno;

e) direito a que suas necessidades especiais sejam incluídas no planejamento econômico e social;

f) direito de viver com sua família e de participar das atividades sociais. Elas não serão submetidas, mesmo em suas residências, a tratamento diferente (discriminatório) que não seja o necessário para melhorar o seu bem-estar. Se a sua permanência em instituição especializada for indispensável, o ambiente e as condições deverão ser as mais próximas da vida normal;

g) direito à proteção contra toda a exploração e todo o tratamento discriminatório, abusivo e degradante;

h) direito ao apoio jurídico qualificado quando tal apoio mostrar-se indispensável para sua proteção. Se processos judiciais forem estabelecidos contra elas, o procedimento legal respeitará as suas condições físicas e mentais;

i) as organizações das pessoas com deficiência devem ser consultadas em todos os assuntos que dizem respeito aos direitos mencionados.

Pelo rol dos direitos outorgados, constata-se que esta Declaração leva em consideração as dificuldades de acesso ao emprego, enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Em síntese, as pessoas com deficiência têm direito à dignidade, à segurança econômica e social, a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou a desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas adequadamente.

2.4.4. Declaração de Salamanca

Esta declaração, que dispõe sobre princípios, política e prática em educação especial, foi aprovada pela Organização das Nações Unidas em 10 de junho de 1994. Seu texto foi inspirado pelo princípio da inclusão, com o objetivo de fazer com que as instituições de ensino aceitem as diferenças e promovam a aprendizagem de acordo com as necessidades individuais de cada aluno, conforme a seguir transcrito:

2. Acreditamos e Proclamamos que:

[...]

- aqueles com necessidades educacionais especiais devem ter acesso à escola regular, que deveria acomodá-los dentro de uma Pedagogia centrada na criança, capaz de satisfazer a tais necessidades, escolas regulares que possuam tal orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva e alcançando educação para todos; além disso, tais escolas provêem uma educação efetiva à maioria das crianças e aprimoram a eficiência e, em última instância, o custo da eficácia de todo o sistema educacional (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1994).

Embora esta Declaração teça apenas breves considerações a respeito do trabalho, sua contribuição para melhoria das condições de vida das pessoas com deficiência é imensa, pois uma educação inclusiva serve de base para sua profissionalização e inserção no mercado de trabalho.

2.4.5. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

O Brasil assinou, em Nova Iorque, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como seu Protocolo Facultativo, comprometendo-se a implantar medidas para dar efetividade ao que foi ajustado.

Esta Convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional brasileiro com o *quorum* previsto no artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, nos termos do Decreto Legislativo n.º 186, de 2008, em 30 de março de 2007. A aprovação com o *quorum* qualificado de três quintos dos votos dos membros de cada Casa do Congresso, em dois turnos, garante a tais tratados o mesmo *status* das normas constitucionais. Em 26 de agosto de 2009 foi publicado no Diário Oficial da União, Seção 1, páginas 3 a 9, o Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, que dá validade à referida Convenção no ordenamento jurídico brasileiro.

Esse é um importante mecanismo de proteção dos direitos humanos que são constantemente ameaçados por guerras, avanços do mercado global e crises financeiras.

O objetivo dessa Convenção é promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade (artigo 1º).

Os Estados Partes deverão adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de outra natureza, necessários à implementação dos direitos reconhecidos pela Convenção, os quais abrangem todos os aspectos necessários para uma vida com dignidade, tais como: proibição discriminatória, acesso à educação, trabalho, emprego, justiça, saúde, respeito à privacidade, direito à vida, à informação, liberdade, promoção da igualdade e proteção contra a violência.

Esse é o único instrumento universal sobre direitos humanos que se ocupa especificamente da situação das pessoas com deficiência e certamente contribuirá para eliminação de barreiras e promoção do desenvolvimento inclusivo, garantindo que as pessoas com deficiência concorram em igualdade de condições com os demais no mercado de trabalho.

O monitoramento será feito por uma comissão independente, formada por especialistas que irão analisar os relatórios dos países que ratificarem a Convenção, a fim de verificar seus progressos no cumprimento das normas do trabalho (artigo 33).

O protocolo facultativo dá a grupos e indivíduos o direito de apresentar petições ao Comitê de Direitos das Pessoas com Deficiência caso movam processo em seus países e esgotem todas as vias legais para defender seus interesses, sem obter resultados (artigo 1º do Protocolo Facultativo).

2.4.6. Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes

Este Programa foi aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas por intermédio da Resolução n. 37/52, de 03 de dezembro de 1982. Seu objetivo é promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência, reabilitação, promoção da igualdade e inclusão das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento.

O documento aborda questões importantes sobre discriminação, a qual ocorre, por exemplo, quando se nega às pessoas com deficiência a possibilidade de ascensão na carreira, ou, quando o acesso é dado, mas limita-se a funções subalternas e mal remuneradas.

A respeito das políticas públicas a serem efetivadas pelos Estados-Membros, merecem destaque os seguintes itens do Programa:

e) Trabalho

128. Os Estados Membros devem adotar uma política e dispor de uma estrutura auxiliar de serviços, para que as pessoas portadoras de deficiência das zonas urbanas e rurais gozem de iguais oportunidades de trabalho produtivo e remunerado no mercado aberto de trabalho. Deve-se dar especial atenção ao trabalho no meio rural e à produção de ferramentas e equipamento adequados.

129. Os Estados Membros podem apoiar a integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho aberto mediante diversas medidas, tais como sistemas de quotas com incentivos, reserva ou designação de cargos, auxílios ou doações para pequenas empresas ou cooperativas, contratos exclusivos ou direitos prioritários de produção, isenções fiscais, aquisições preferenciais ou outras modalidades de assistência técnica ou financeira a empresas que empreguem trabalhadores portadores de deficiência. Os Estados Membros devem apoiar o desenvolvimento de equipamentos e facilitar o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos equipamentos e à assistência de que necessitem para realizar o seu trabalho (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1982).

Pela leitura do documento verifica-se o desejo de que as pessoas com deficiência não sejam apenas os destinatários das ações, mas passem a atuar como sujeitos da inclusão. A título de exemplo, os programas de reabilitação “devem ser concebidos de forma a permitir que as pessoas portadoras de deficiência participem da idealização dos serviços que elas e suas famílias considerem necessários” (item 19 do Programa).

As organizações das pessoas com deficiência serão consultadas sobre o desenvolvimento e execução do Programa. Portanto, é importante incentivar a criação e manutenção de organizações nacionais, regionais e internacionais para que acompanhem e enviem de sugestões.

2.4.7. Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho

Para atingir seus objetivos, a Organização Internacional do Trabalho elabora e aprova normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho. Essa atividade normativa é instrumentalizada pelas convenções e recomendações.

Segundo Delgado (2008, p. 154-155):

Convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros.

[...]

A recomendação consiste em diploma programático expedido por ente internacional enunciando aperfeiçoamento normativo considerado relevante para ser incorporado pelos Estados.

As convenções, uma vez ratificadas pelos estados-membros, geram direitos subjetivos individuais e constituem fontes formais de direitos.

As convenções não ratificadas e as recomendações constituem fontes materiais de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para elaboração das normas internas e instrumentos de negociação coletiva.

Segundo Süsskind (1987, p. 38-40), as recomendações e as resoluções internacionais são insusceptíveis de ratificação e, portanto, salvo em casos especialíssimos, não criam obrigações para os Estados-Membros.

2.4.7.1. Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento

Em junho de 1988, a Organização Internacional do Trabalho (1998) adotou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. Esses direitos fundamentais são objeto de convenções internacionais reconhecidas como fundamentais.

Esta Declaração reafirma a necessidade de a Organização Internacional do Trabalho promover políticas sociais sólidas, estimular a formação profissional, bem como, promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego e à participação justa do empregado nas riquezas, para o pleno desenvolvimento das suas potencialidades humanas.

Por intermédio desta Declaração, todos os estados-membros são submetidos ao respeito, à promoção e à realização dos princípios relativos aos direitos fundamentais e devem enviar periodicamente relatórios à Organização Internacional do Trabalho.

Dessa maneira, referida Declaração designou oito convenções internacionais do trabalho como fundamentais, para tornar efetivos os princípios e os direitos mínimos reconhecidamente como fundamentais para o trabalhador. Os princípios a serem observados são os seguintes:

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

Embora genérico, o último princípio acima elencado pode ser aplicado às pessoas com deficiência, caso sejam vítimas de discriminação no ambiente de trabalho em razão desta condição.

2.4.7.2. Convenção n.º 111

Esta Convenção foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 42.^a reunião, em Genebra, a 25 de Junho de 1958 e promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Trata especificamente da conceituação e caracterização da discriminação em matéria de emprego e profissão, da qual destaca-se o artigo 1, a seguir reproduzido:

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

Note-se que a definição genérica constante na letra "a" acima, abrange não só os comportamentos negativos que afetam a igualdade, como também as preferências.

Segundo Sússekind (2000, p. 359), esta Convenção "inspirada na Declaração de Filadélfia (1944) e na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), consagrou, de forma ampla, o princípio da não-discriminação em matéria de emprego e profissão".

Os preceitos legais relativos ao combate à discriminação no emprego encontram-se previstos nos artigos 5º, 373A, 390B, 390C e 461, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dispositivos a esse respeito também podem ser encontrados em diplomas legais esparsos como a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, que dispõe sobre práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho e o Decreto n.º 3.298 de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, relativa à Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

2.4.7.3. Recomendação n.º 99

Esta Recomendação adotada pela Organização Internacional do Trabalho (1955), dispõe sobre adaptação e readaptação profissional das pessoas com deficiência. Nela são abordados os princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar oportunidades de emprego, emprego protegido e disposições especiais para crianças e jovens com deficiência. Surgiu em um período pós Segunda Guerra Mundial, quando os mutilados de guerra pesavam sobre a previdência social, sendo a primeira norma internacional a tratar da reabilitação profissional e sistema de cotas.

É interessante mencionar que, segundo Villatore (2000, p. 620), antes da adoção da Recomendação n.º 99, já existia a Convenção n.º 102, oriunda da Conferência convocada no dia 28 de junho de 1952, sobre a norma mínima de seguro social, que previa prestações em caso de acidente de trabalho e enfermidade profissional, e também a Recomendação n.º 131 e a Convenção n.º 128, com Conferência convocada no dia 7 de junho de 1967, sobre prestações de invalidez, velhice e sobreviventes.

2.4.7.4. Convenção 159

Esta Convenção foi adotada em 21 de junho de 1983, pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho e promulgada pelo Brasil através do Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991. Nela estão contidas políticas de reabilitação profissional e reabilitação e tem por objetivo proporcionar e avaliar os serviços de orientação, formação profissional, colocação e emprego utilizando-se os serviços existentes para os trabalhadores em geral, de forma a beneficiar também os residentes em áreas rurais ou em comunidades distantes.

Seus principais pontos são: a) igualdade de tratamento tanto para homens como para mulheres; b) as medidas positivas especiais não devem ser vistas como discriminatórias; c) devem ser consultadas as organizações representativas de empregadores, empregados e de pessoas com deficiência.

O fundamento desta Convenção consiste na garantia de um emprego adequado e da possibilidade de integração ou reintegração dessas pessoas na sociedade. Na medida de suas possibilidades, cada Estado que a ratificar tem o dever de formular e dar efetividade a uma política nacional sobre readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, baseada no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência.

2.4.7.5. Convenção n.º 168

Esta Convenção trata da promoção do emprego e proteção contra o desemprego. Foi aprovada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em 1º de junho de 1988 e promulgada pelo Brasil por intermédio do Decreto n.º 2.682, de 21 de julho de 1998.

Seus aspectos mais relevantes são:

a) a promoção de oportunidades de emprego deve ajustar-se às normas de emprego e salário dos empregados em geral;

b) as medidas devem incluir incentivos econômicos para estimular empregadores a proporcionar formação e emprego subsequente às pessoas com deficiência;

c) criação de modalidades de emprego protegido para os que não podem trabalhar em outras condições;

d) isenção de impostos para efeito de importação de materiais e equipamentos de formação;

e) as políticas e programas de readaptação profissional devem estar coordenadas com as políticas e programas gerais visando ao desenvolvimento social e econômico, à promoção de emprego, à formação profissional, à integração social, às cooperativas, ao desenvolvimento rural, às pequenas indústrias, ao artesanato, à segurança e higiene do trabalho, à adaptação de métodos e organização do trabalho às necessidades pessoais e à melhoria das condições de trabalho.

Esse documento baseia-se no compromisso firmado a partir da Declaração de Filadélfia, que reconheceu tratar-se de objetivo institucional da Organização Internacional do Trabalho incentivar programas que busquem alcançar o pleno emprego e a elevação dos níveis de vida e de salário dos trabalhadores, empenhando-se na luta contra o desemprego.

2.4.7.6. Repertório de Recomendações Práticas da Organização Internacional do Trabalho

O Repertório de Recomendações Práticas sobre Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2001) foi concluído e adotado por unanimidade em uma reunião tripartite de peritos, realizada em Genebra, entre 03 e 10 de outubro de 2001, por convocação do Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, decidida em sua 277ª Sessão. De acordo com o Prefácio, páginas VI e VII, com a finalidade é orientar empregadores de grandes, médias ou pequenas empresas, públicas ou privadas, sindicatos e governos, a adotar estratégias positivas de gestão de questões relativas às pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No item 2 desse Repertório são definidas responsabilidades para melhoria das perspectivas de emprego, especialmente nas áreas de seleção, retorno ao trabalho, manutenção do emprego e oportunidades de carreira.

No subitem 1.2.3 desse Repertório, procurou-se enfatizar que a contratação de pessoas com deficiência trará benefícios ao empregador, uma vez que elas, na medida de suas competências e capacidades, podem contribuir significativamente com a empresa, se a gestão de questões referentes à deficiência for conduzida de maneira apropriada.

Nos termos do subitem 2.15, o documento sugere que os empregadores consultem trabalhadores com deficiência, ou seus representantes, para formular uma estratégia sobre deficiência no local de trabalho, focando a necessidade de uma participação ativa das pessoas com deficiência no planejamento das políticas e dos programas que afetam a sua vida.

Merece destaque os Serviços de Saúde do Trabalho (Itens 6 e 7 do Repertório) que podem ser incluídos no PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional das empresas. Nesses programas deverão ser definidas as estratégias da empresa para a inclusão das pessoas com deficiência, após consulta a estas e às suas organizações representativas. O planejamento deve abranger o recrutamento, seleção, medidas de segurança e saúde, análise de risco de qualquer adaptação, ajustamento acomodação e manutenção no emprego em igualdade de oportunidades com os outros empregados, bem como a não demissão o trabalhador que adquiriu alguma deficiência.

3. PRINCÍPIOS E NORMAS CONSTITUCIONAIS

3.1. Preâmbulo

No preâmbulo da Constituição Federal estão presentes os valores que influenciaram todo o ordenamento constitucional brasileiro. Ali está registrado que os trabalhos dos constituintes se desenvolveram com o seguinte propósito:

[...] instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos [...].

Tratando especificamente do preâmbulo da Constituição, Silva (2006, p. 22) tece os seguintes comentários:

O Estado Democrático de Direito destina-se a assegurar o exercício de determinados valores supremos. 'Assegurar' tem no contexto, função de garantia dogmático-constitucional; não, porém, de garantia dos valores abstratamente considerados, mas do seu 'exercício'. Este signo desempenha, aí, função pragmática, porque, com o objetivo de 'assegurar', tem o efeito imediato de prescrever ao Estado uma ação em favor da efetiva realização dos ditos valores em direção (função diretiva) de destinatários das normas constitucionais que dão a esses valores conteúdo específico.

Dentre estes valores supremos explicitados no preâmbulo constitucional, em conformidade com a temática do presente trabalho, destacam-se os princípios da solidariedade e da igualdade, a seguir comentados.

3.2. Princípio da Solidariedade

O princípio da solidariedade surgiu no artigo 3º da Constituição Federal, no qual são fixados os objetivos da República Federativa do Brasil, dentre os quais se tem o de “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (inciso II), “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (inciso III), e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (inciso IV).

Silva (2006, p. 46) afirma que:

[...] construir aí tem sentido contextual preciso [...] o que a Constituição quer, com esse objetivo fundamental, é que a República Federativa do Brasil construa uma ordem de homens livres, em que a justiça distributiva e retributiva seja um fator de dignificação da pessoa e em que o sentimento de responsabilidade e apoio recíprocos solidifique a idéia de comunidade fundada no bem comum.

Assim, o princípio da solidariedade está expressamente previsto no ordenamento constitucional brasileiro, devendo ser obedecido pelo Estado, cabendo à sociedade cobrar os efeitos sociais dele decorrentes.

3.3. Princípio da Igualdade

Elevado à categoria de direito individual fundamental, previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal, o direito à igualdade consiste numa garantia de que todas as pessoas possuem os mesmos direitos e não podem sofrer nenhuma forma de discriminação.

Entretanto, a igualdade não pode ser considerada uma regra meramente formal, sob pena de provocar o tratamento excludente da sociedade. Para manter o equilíbrio entre os indivíduos de um mesmo grupo social, o tratamento diferenciado deve ser proporcional ao elemento diferenciador, de acordo com os ensinamentos de Barbosa (2000, p. 55):

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

A igualdade jurídica, de acordo com a maioria dos doutrinadores, é analisada sob dois enfoques: a igualdade formal e a igualdade material.

A igualdade formal ou igualdade “perante a lei” refere-se à aplicação do direito, no sentido de que a lei e a sua aplicação tratam todos igualmente, sem considerar as diferenças entre os grupos sociais.

Araujo (1997, p. 85) observa que “na realidade, o princípio democrático da igualdade significa que a aplicação do direito deve ser idêntica diante da lei e do ato normativo”. E conclui: “o juiz, o administrador, o particular não podem discriminar diante da aplicação da Lei”.

A igualdade material ou igualdade “na” lei, ao mesmo tempo em que proíbe a discriminação injustificada, cuida de ressaltar direitos de pessoas ou grupos que necessitam de proteção especial, especificando ou diferenciando tais situações.

Araújo (*ibidem*, p. 122) disserta sobre a compatibilidade da discriminação com o preceito igualitário:

Na realidade, o patrimônio jurídico das pessoas portadoras de deficiência se resume no cumprimento do direito à igualdade, quer apenas cuidando de resguardar a obediência à isonomia de todos diante do texto legal, evitando discriminações, quer colocando as pessoas portadoras de deficiência em situação privilegiada em relação aos demais cidadãos, benefícios perfeitamente justificados e explicados pela própria dificuldade de integração natural desse grupo de pessoas.

Para o professor Bandeira de Mello (2006, p. 21), o *discrímen* será perfeitamente justificável se atender aos seguintes critérios:

a) a primeira diz com o elemento tomado como fator de desigualação; b) a segunda reporta-se à correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de discrimen e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado; c) a terceira atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e destarte juridicizados.

Segundo o referido autor, é preciso investigar se o critério discriminatório adotado possui fundamento lógico ou justificativa racional. Se não houver conexão lógica entre o fator diferencial e a desigualdade de tratamento, haverá ofensa ao princípio da igualdade.

Sob este prisma, Prata (1982, p. 93-94) define igualdade material como:

[...] remoção dos obstáculos ou fornecimento de instrumentos adequados ao ultrapassar da real desigualdade entre os cidadãos. Neste sentido, toma-se, pois, como um dado jurídico a situação factual e/ou jurídica de desigualdade e comete-se ao Estado a função de a superar, nomeadamente pela transformação do modelo econômico-social existente.

Portanto, com fundamento no referido dispositivo constitucional que busca a igualdade material das pessoas com deficiência, a elas deve ser dado tratamento diferenciado, condizente com suas necessidades, a fim de compensar suas dificuldades e equiparar as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho.

3.4. Proibição de Discriminação

A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXX, a seguir reproduzido, proibiu a discriminação quanto ao trabalho das pessoas com deficiência:

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

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Nos termos do artigo 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada no Brasil pelo Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968, o termo “discriminação” compreende:

Artigo 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

O termo “discriminação” foi empregado como sendo uma forma de exteriorização do preconceito, que é um fenômeno social, estudado pela Psicologia, definido por Rodrigues (1972, p. 249) como sendo uma “atitude negativa, aprendida, dirigida a um grupo determinado. O preconceito não é nato e sim, condicionado”.

É no meio social que encontramos o preconceito. As relações interpessoais, como trabalho, escola, família, etc., influenciam no comportamento das pessoas, levando-as a terem uma percepção negativa em relação a certas pessoas ou grupos.

Essa atitude negativa que caracteriza o preconceito está presente no conceito externado por Aiexe (2000, p. 335):

[...] consiste em julgar ou conceituar alguém mediante uma generalização, uma banalização ou uma mistificação [...]. Em regra, não se discrimina alguém sem antes se lhe voltar um olhar de condenação, de censura ou de rejeição por algo que componha o seu ser, as suas características intrínsecas ou extrínsecas, ou por algo que tenha praticado.

A discriminação no trabalho, de acordo com Brito Filho (2002, p. 44-49) pode ser assim classificada:

a) quanto à forma: ocorre quando as regras são descumpridas de forma aberta, direta, ou simulando seu cumprimento;

b) quanto ao momento: antes da contratação, durante a vigência do contrato de trabalho e após a extinção do pacto;

c) quanto aos efeitos: podem variar muito, como por exemplo: não contratação, diferença salarial, preterição na ascensão funcional.

d) quanto ao motivo: referem-se às razões que conduzem à exteriorização do preconceito: origem, procedência, orientação sexual, deficiência física ou mental, religião, etc.

Apesar de ser uma atitude repugnante, o preconceito só atenta contra os direitos subjetivos quando é exteriorizado.

Esse foi o entendimento que ficou registrado no item 5 do Relatório do Comitê Nacional para a preparação da participação brasileira na III Conferência Mundial das Nações Unidas contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata, conforme excerto abaixo:

Assinale-se, por fim, que o direito, via de regra, não pune a mera cogitação, de sorte que, a despeito de o Preâmbulo da Constituição Federal consignar o repúdio ao preconceito, e da norma do artigo 3º, inciso IV, proibi-lo formalmente, o que configuram evidentes impropriedades semânticas, o preconceito, um vez circunscrito à consciência individual, é fenômeno insuscetível de sanção penal ou mesmo cível – ao menos no Estado Democrático de Direito (COMITÊ NACIONAL I, 2001).

A percepção das pessoas com base em aspectos e características negativas leva ao preconceito, e, conseqüentemente, à discriminação. A prática de segregação das pessoas com deficiência decorre, na maioria das vezes, do entendimento equivocado de que essas pessoas são incapazes para o trabalho, não tendo condições de contribuir para o desenvolvimento da sociedade.

Essa visão distorcida acerca das pessoas com deficiência deve ser repelida a qualquer custo. As limitações que essas pessoas possuem não as inabilitam para toda e qualquer atividade. Mediante empenho da própria pessoa com deficiência, com o apoio do Estado e da sociedade, é possível superar essas barreiras através da habilitação e demais ações afirmativas.

As ações afirmativas consistem em atividades positivas por parte do estado em favor de camadas sociais que encontram dificuldades fáticas por serem alvos das práticas de discriminação.

O primeiro passo para a solução do problema seria a conscientização da população a fim de afastar a intolerância e buscar a inclusão social.

Para assegurar o respeito ao comando constitucional ora tratado, adveio a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, que tipificou o crime de discriminação das pessoas com deficiência ao acesso ao mercado de trabalho no inciso III do seu artigo 8º, estabelecendo como punição, a pena de reclusão de um a quatro anos, além do pagamento de multa, para quem “negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.”

Nos termos do artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal, qualquer discriminação em virtude de deficiência humana no âmbito laboral poderá gerar também uma reparação civil pelos danos morais causados. O artigo 186 do Código Civil dispõe que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Já o artigo 927 completa: “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo”.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região reconheceu o direito à indenização de empregado ofendido, nos seguintes termos:

EMENTA: DANO MORAL. ATO DE HUMILHAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO PRATICADO POR PREPOSTO DA EMPREGADORA NO MOMENTO DA RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA DO CONTRATO DE TRABALHO. A hipótese dos autos revela lesão à esfera íntima do Reclamante, dos seus valores, da sua individualidade como ser humano íntegro dotado de existência corpórea, sensibilidade, razão e paixão. A ofensa praticada pelo Encarregado da Reclamada, preposto da Empregadora, que comunicou o ato de demissão do Trabalhador, afirmando que na Empresa não havia lugar para “aleijado”, traduziu uma violência aos direitos de personalidade. A conduta do preposto da Empresa demonstrou indiferença pela situação enfrentada pelo Autor, pessoa humilde, acometida de acidente do trabalho que deixou seqüelas físicas, suportando a “carga emocional” de ser portador de necessidades especiais. O comportamento da Ré foi desprovido da mínima carga ética, desconhecendo a história do Empregado na Empresa, na qual prestava serviços desde 1997, sem considerar seu sofrimento com o acidente de trabalho e a deficiência que o atingiu. Sentença que se confirma, no sentido de condenar a Empregadora ao pagamento de indenização decorrente de dano moral. (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 1ª Turma. Recurso Ordinário 00969-2003-142-06-00-9. Relatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, Data do Julgamento: 6 de julho de 2004. Publicação: Diário Oficial do Estado de 22 de julho de 2004).

A discriminação gratuita também é reprovada por Canotilho (2000, p. 403) quando este assevera que uma das funções dos direitos fundamentais mais ressaltadas pela doutrina atualmente é a de não discriminação que surge:

A partir do princípio da igualdade e dos direitos de igualdade específicos consagrados na constituição, a doutrina deriva esta 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 aos direitos dos trabalhadores (ex: direito ao emprego e formação profissional). Alarga-se, de igual modo, aos direitos a prestações (prestação de saúde, habitação). 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 deficientes”). É ainda com uma acentuação-radicalização da função antidiscriminatória dos direitos fundamentais que alguns grupos minoritários defendem a efectivação plena da igualdade de direitos numa sociedade multicultural e hiperinclusiva (“direitos dos homossexuais”, “direitos das mães solteiras”, “direitos das pessoas portadoras de HIV”).

É interessante registrar que, dada a importância da proibição de discriminação no trabalho, alguns doutrinadores, a exemplo de Rodriguez (2000, p. 445), a elevam à condição de princípio.

3.5. Reserva de Vagas no Serviço Público

De acordo com o artigo 27, alínea “g”, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas Deficientes, a seguir colacionado, para a Organização Internacional do Trabalho, o setor público deve ser um verdadeiro modelo de procedimento de admissão e manutenção de trabalho para pessoas com deficiência, o qual deve guiar-se pelas práticas adotadas pelo setor privado:

Artigo 27

TRABALHO E EMPREGO

Os Estados Membros reconhecem o direito de pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de condições com os outros; isso inclui a oportunidade de se sustentar com um trabalho livremente escolhido ou aceito em um mercado e ambiente de trabalho que é aberto, inclusivo e acessível às pessoas com deficiências. Estados Membros protegerão e promoverão a realização do direito ao trabalho, incluindo para aqueles que adquiram uma deficiência durante o trabalho, tomando os passos apropriados, incluindo através de legislação para, entre outras:

[...]

(g)Empregar pessoas com deficiência no setor público;

Assim, o legislador constituinte brasileiro cuidou de reservar parte das vagas existentes no serviço público para as pessoas com deficiência no Capítulo destinado à Administração Pública:

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

[...]

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

A expressão “a lei reservará” deixou a fixação do percentual das vagas por conta do legislador infraconstitucional, de acordo com os critérios que entender justos e adequados, conforme tratado no item 4.4 deste trabalho.

3.6. Assistência Social

A seguridade social é um conjunto de ações estatais que compreende a proteção dos direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (artigo 194 da Constituição Federal).

A assistência social pode ser conceituada como a política urbana, integrada por um conjunto de ações de iniciativa da sociedade e de órgãos públicos visando à promoção, aos brasileiros com uma renda inferior aos mínimos legais, de condições para inclusão na sociedade, por meio de um atendimento das necessidades básicas para o exercício da cidadania.

A Constituição Federal enumera, dentre os objetivos da assistência social:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

[...]

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve importante progresso quanto à habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, posto que, anteriormente, apenas os segurados da previdência social, ou seja, aqueles que contribuía para o sistema, possuíam tal direito. Atualmente, a habilitação e a reabilitação são considerados direitos de natureza assistencial, acessíveis a todas as pessoas com deficiência, sem necessidade de contribuição.

A Constituição Federal garantiu também o benefício mensal de um salário mínimo às pessoas com deficiência que comprovem não possuir condições de prover sua subsistência com renda própria ou familiar.

Entretanto, o benefício previdenciário deveria ser visto como um meio de sustento do ser humano até que pudesse fazê-lo por si próprio, mas infelizmente, face a impossibilidade de acumulação com outras fontes de renda, é tido como um estímulo a ociosidade. Sabendo que não receberá o benefício caso ingresse no mercado de trabalho, a pessoa com deficiência não se sente estimulada a buscar o ingresso num trabalho, pois este poderá lhe valer uma quantidade equivalente a que recebe sem qualquer esforço.

Melhor seria se as pessoas com deficiência fossem encaminhadas aos centros de habilitação e reabilitação para ingresso no mercado de trabalho, tivessem o benefício reduzido progressivamente, cessando apenas quando tivessem condições de prover seu sustento com o fruto do seu trabalho. Para segurança dessas pessoas, a legislação deveria ser alterada para garantir o restabelecimento do benefício em caso de desemprego involuntário.

3.7. Acesso a Logradouros e Edifícios Públicos

A Administração Pública tem o dever de adaptar o acesso a logradouros públicos e edifícios de uso público, conforme determina os artigos 224 e 227, parágrafo 2º, da Constituição Federal, a seguir colacionados:

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

[...]

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

[...]

§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

O deslocamento da residência até o local de trabalho pode constituir um dos maiores óbices ao emprego para as pessoas com deficiência locomotora. A redução do raio de locomoção às proximidades do local de moradia limita o número de profissões nas quais essas pessoas possam atuar.

Visando amenizar esse problema, os legisladores aprovaram a Lei n.º 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.

No âmbito do Município de São Paulo, a lei assegura às pessoas com deficiência o direito a guias rebaixadas, para a perfeita circulação das cadeiras de rodas (Lei nº 12.117, de 28 de junho de 1996); estacionamento reservado nas vias públicas (Lei nº 11.506, de 13 de abril de 1994); acesso aos prédios públicos e particulares de acesso ao público (Lei nº 11.345, de 14 de abril de 1993); reserva de assento nos coletivos (Lei nº 10.012, de 13 de dezembro de 1985); botoeira dos elevadores em braile (Lei nº 11.859, de 31 de agosto de 1995); dispensa dos motoristas de ônibus obedecer, para embarque e desembarque de passageiros portadores de deficiência física, as paradas obrigatórias dos pontos preestabelecidas (Lei nº 11.992, de 16 de janeiro de 1996), e, ao menos um ônibus adaptado em todas as linhas (Lei nº 11.602, de 12 de julho de 1994).

Ao Superior Tribunal de Justiça foi solicitado o exame da questão no Recurso Ordinário em Mandado de Segurança impetrado por Deputada Estadual do Estado de São Paulo contra ato do Presidente da Assembléia Legislativa local que não lhe propiciava meios de acesso à tribuna parlamentar. O Tribunal concedeu a segurança, tendo emitido o seguinte julgado:

CONSTITUCIONAL. MANDADO DE SEGURANÇA. PARLAMENTAR. DEFICIENTE FÍSICO. UTILIZAÇÃO DA TRIBUNA DA ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA. ACESSO NEGADO. ILEGALIDADE. IGUALDADE DE TRATAMENTO. VALORIZAÇÃO DE PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL. 1. Concessão de mandado de segurança em favor de Deputada Estadual portadora de deficiência física para que sejam criadas condições materiais, com a reforma da Tribuna para lhe permitir fácil acesso, de expor, em situação de igualdade com os seus pares, as idéias pretendidas defender, garantindo-lhe o livre exercício do mandato. 2. Odiosa omissão praticada pelo Presidente da Assembléia Legislativa por não tomar providências no sentido de adequar a Tribuna com acesso fácil para a introdução e a permanência da impetrante em seu âmbito, a fim de exercer as prerrogativas do mandato em posição equânime com os demais parlamentares. 3. Interpretação do art. 227, da CF/88, e da Lei nº 7.853, de 24/10/89. 4. Da Tribuna do Egrégio Plenário Legislativo é que, regimentalmente, serve-se, obrigatoriamente, os parlamentares para fazer uso da palavra e sustentar posicionamentos e condições das diversas proposições apresentadas naquela Casa. 5. É a Tribuna o coração do parlamento, a voz, o tratamento democrático e necessário a ser dado à palavra de seus membros, a própria prerrogativa máxima do Poder Legislativo: o exercício da palavra. 6. A Carta Magna de 1988, bem como toda a legislação regulamentadora da proteção ao deficiente físico, são claras e contundentes em fixar condições obrigatórias a serem desenvolvidas pelo Poder Público e pela sociedade para a integração dessas pessoas aos fenômenos vivenciados pela sociedade, pelo que há de se construir espaços acessíveis a elas, eliminando barreiras físicas, naturais ou de comunicação, em qualquer ambiente, edifício ou mobiliário, especialmente nas Casas Legislativas. 7. A filosofia do desenho universal

neste final do século inclina-se por projetar a defesa de que seja feita adaptação de todos os ambientes para que as pessoas com deficiência possam exercer, integralmente, suas atividades. 8. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança provido para reconhecer-se direito líquido e certo da impetrante de utilizar a Tribuna da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, nas mesmas condições dos demais Deputados, determinando-se, portanto, que o Presidente da Casa tome todas as providências necessárias para eliminar barreiras existentes e que impedem o livre exercício do mandato da impetrante. 9. Homenagem à Constituição Federal que deve ser prestada para o fortalecimento do regime democrático, com absoluto respeito aos princípios da igualdade e de guarda dos valores protetores da dignidade da pessoa humana e do exercício livre do mandato parlamentar." (Superior Tribunal de Justiça. 1ª Turma. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. Relator: Ministro José Delgado – Publicado no Diário da Justiça de 1º de julho de 1999, p. 119)

3.8. Atendimento Educacional Especializado

De acordo com o artigo 208, inciso III, da Constituição Federal, a educação será efetivada mediante a garantia de atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino.

Entre os especialistas em educação defende-se a ideia de que as pessoas com deficiência devem frequentar escolas regulares, pois a interação com as demais crianças estimula as pessoas que têm limitações.

Para Rodrigues (2006, p. 316), educação de qualidade é aquela que prepara os alunos para lidar com as adversidades que encontrará no convívio com a sociedade, conforme trecho de sua obra a seguir reproduzido:

A questão é que, se entendermos qualidade enquanto preparação para enfrentar com conhecimento e sucesso as situações sociais, que tipo de programas poderíamos incentivar? Parece que aqueles com que o aluno tem desde a fase escolar um contacto maior com situações heterogêneas, contraditórias e mesmo conflituais em que é necessário desenvolver aptidões de negociação, estabelecer plataformas de acordo e usar aptidões sociais. São estes ambientes escolares inclusivos que parecem mais semelhantes como os ambientes sociais cada vez mais controversos e conflituais que o aluno vai encontrar na sua vida pessoal e profissional. Assim a qualidade na educação encontra-se mais facilmente ligada a classes heterogêneas do que a classes homogêneas na medida em que estas, pela suas maiores diferenças aparentes, são mais isomorfas com as situações sociais complexas. Se a educação de qualidade é a que melhor prepara para lidar com as situações sociais ecologicamente válidas então é a EI que melhor permite que o aluno tenha acesso a esse patrimônio de experiência.

Com o objetivo de regulamentar o sistema educacional, foi sancionada a n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Essa lei estendeu a oferta da educação especial na faixa etária de zero a seis anos. Seu objetivo primordial é a ideia de melhoria da qualidade dos serviços educacionais para os alunos e a necessidade de o professor estar preparado e com recursos adequados de forma a compreender e atender à diversidade dos alunos.

Em consonância com a doutrina acima mencionada, o artigo 58 dessa lei dispõe que a educação especial deve ser oferecida preferencialmente na rede regular de ensino e, quando necessário, deve haver serviços de apoio especializado.

4. LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL

4.1. Apoio e Integração Social

A proteção infraconstitucional exclusiva para as pessoas com deficiência surgiu somente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, com a edição da Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, instituindo a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, que integra a Secretaria de Direitos Humanos do Ministério da Justiça.

Por intermédio do artigo 2º, parágrafo único, inciso III, alíneas “b, “c” e “d”, dessa Lei, a seguir colacionados, são traçadas as diretrizes para promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos setores públicos e privados:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no *caput* deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

[...]

III - na área da formação profissional e do trabalho:

[...]

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

No artigo 8º e incisos encontramos a tipificação dos crimes específicos:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

A Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, garantiu o direito das pessoas com deficiência usufruírem dos serviços que necessitem para seu melhor tratamento e desenvolvimento, mas é necessário que cobrem do Estado a provisão das adaptações que se mostrem necessárias.

A convivência e a familiaridade com as pessoas com deficiência devem ser efetivadas, derrubando as barreiras físicas, sociais, psicológicas e instrumentais que as impede de circular no espaço comum.

Em todos os segmentos da Administração Pública (educação, saúde, esporte, turismo, lazer, cultura) os programas, projetos e atividades são planejados para pessoas não deficientes. Quando procurados pelas pessoas com deficiência são, em geral, desnecessariamente segregatórios, pois deixam para essas pessoas ou sua família a responsabilidade pelas adaptações necessárias, o que demanda recursos financeiros, impossibilitando o acesso das pessoas mais pobres.

Só haverá inclusão da pessoa com deficiência se a sociedade for inclusiva e para que isso seja possível, o Estado deve oferecer o suporte necessário para sua concretização.

4.2. Acesso ao Trabalho

Preocupado em acabar com a preterição das pessoas com deficiência para ocupar os postos de trabalho, por meio do artigo 35, incisos I a III, do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a seguir transcrito, o Estado estabeleceu que a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho será feita de três formas: a) colocação competitiva; b) colocação seletiva; c) promoção do trabalho por conta própria:

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe 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 depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

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 vista à emancipação econômica e pessoal.

Na primeira modalidade, colocação competitiva, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho necessita de apoios especiais que são recursos necessários para reduzir ou suprimir a limitação decorrente da deficiência do trabalhador.

Segundo a definição do parágrafo 3º do artigo 35 do referido Decreto:

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Na segunda modalidade, colocação seletiva, a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho necessita de procedimentos especiais que importam num tratamento diferenciado, em decorrência da deficiência apresentada pelo trabalhador e também ligada ao seu grau de manifestação. Esse tratamento diferenciado consiste na flexibilização das obrigações contratuais para que este se adapte melhor ao emprego.

Segundo a definição do parágrafo 2º do artigo 35 do referido Decreto:

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

Na terceira modalidade, promoção do trabalho por conta própria, a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho será efetivada pelo trabalho autônomo, independente, cooperativo e até mesmo como empregador, no qual deverá receber incentivo, a fim de, com esta atividade, conseguir renda e sustento próprios.

As modalidades colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria possibilitam também a utilização de mão-de-obra das pessoas com deficiência por meio de intermediação de entidades assistenciais beneficentes, nos casos de contratação pelo setor público ou privado, comercialização de produtos em programas de reabilitação profissional e oficinas protegidas ou oficinas terapêuticas.

Os parágrafos 4º e 5º do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, trazem as definições de oficinas protegidas e terapêuticas:

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

4.3. Trabalho do Adolescente com Deficiência

Em outubro de 1990 entrou em vigor a Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990, denominada Estatuto da Criança e do Adolescente, que dedicou um de seus artigos ao trabalho do adolescente com deficiência, conforme segue: “Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.”

Essa proteção é importante porque todos os adolescentes devem ter todas as oportunidades para o desenvolvimento de sua personalidade, e, com certeza, a realização pelo trabalho é de extrema relevância para integrá-los na sociedade e afastá-los da marginalidade.

As Leis nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180 de 23 de setembro de 2005 e 11.788, de 25 de setembro de 2008, alteraram a Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo importantes contribuições para valorização da aprendizagem dos adolescentes por meio do trabalho. Se implementada corretamente, dará ao adolescente formação técnico-profissional, propiciando a inclusão no mercado de trabalho.

Quanto ao contrato de aprendizagem, este é um contrato de trabalho especial no qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (catorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica. Esta deve ser entendida como sendo atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (artigo 428, parágrafo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho).

Para as pessoas com deficiência não há previsão de idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem (artigo 428, parágrafo 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho), nem limite de tempo de contratação (artigo 428, parágrafo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho).

A matrícula da pessoa com deficiência nos cursos de qualificação profissional deve ser condicionada à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade (artigo 28, parágrafo 2º, do Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999).

Especificamente para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência intelectual deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (artigo 3º, parágrafo único, do Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005).

A qualificação profissional deve ser acessível a todos os tipos de deficiência. Para tanto, as instituições e escolas de educação profissional deverão oferecer serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa com deficiência, conforme estabelece artigo 29, do Decreto n.º 3.298 de 20 de dezembro de 1999.

Os materiais pedagógicos, equipamentos e currículos devem ser adaptados. Os professores, instrutores e profissionais especializados necessitam ser capacitados para o atendimento desse grupo. Também precisam ser eliminadas as barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Além dessa forma de contratação especial direta, poderá a aprendizagem ser realizada pelas entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, devidamente registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (artigo 430, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho; 91 da Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990 e Resolução n.º 74, de 13 de setembro de 2001 do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente), caso em que não gera vínculo de emprego com as empresas tomadoras de serviços (artigo 431 da Consolidação das Leis do Trabalho), ou seja, o contrato de trabalho será mantido pela entidade assistencial.

Nos termos do artigo 17, parágrafo 5º, da Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008, reserva-se às pessoas com deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio:

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

De acordo com o “Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem”, elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a cota de aprendizagem não pode ser computada para fins de cumprimento da cota mínima de vagas de emprego reservada às pessoas com deficiência:

A cota de aprendizagem não se confunde com a cota de empregados com deficiência. O aprendiz com deficiência não pode ser aproveitado na cota de empregados com deficiência. Somente quando, concluído o processo de qualificação/aprendizagem, ele(a) for devidamente contratado(a) como empregado(a), o(a) mesmo(a) passa a contar para a cota de pessoas com deficiência. Ou seja, não pode haver superposição de cotas, mas o adiamento do contrato da pessoa com deficiência, enquanto durar a aprendizagem. Nessa etapa inicial, o empregador estará preenchendo apenas a cota de aprendizes (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO).

O aprendizado dentro da empresa permite que sejam avaliadas as condições de trabalho e as habilidades e potencialidades do estagiário. O aprendizado na prática oferece à pessoa com deficiência um prazo maior para incorporar as rotinas da empresa e assim tornar-se confiante no seu potencial de trabalho.

Durante esse período, os empregadores têm a oportunidade de conhecer as limitações e potencialidades do aprendiz com deficiência, permitindo que tenham um prazo maior para adaptar o posto, a organização e o ambiente de trabalho às características psicofisiológicas dos mesmos, como determina a Norma Regulamentadora n.º 17 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO) que trata da ergonomia.

Registre-se que, com o advento da Lei Complementar 123 de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte ficaram dispensadas de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (artigo 51, inciso III).

Os benefícios do estágio são evidentes para o estagiário e para os empregadores. Se bem implementado, contribuirá não só para a almejada escolarização, como também para a qualificação profissional do portador de deficiência.

4.4. Reserva de Cotas Serviço Público da União

A reserva de mercado nas entidades da Administração Pública é disciplinada pela Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme segue:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

[...]

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

Esse dispositivo assegura o direito à inscrição em concurso público, afastando a discriminação. Consiste numa medida positiva que leva em consideração as maiores dificuldades que a pessoa com deficiência enfrenta em colocar-se em condições de igualdade com os demais candidatos a cargo público, reservando vagas com critério de proporcionalidade.

Referida Lei foi regulamentada pelo Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999 que, nos artigos 37 a 43, enumera todas as medidas que garantem o direito à igualdade, respeitada a compatibilidade entre suas limitações e as atribuições às quais as pessoas com deficiência estão concorrendo, precipuamente quanto aos seguintes aspectos: a) ao conteúdo das provas; b) à avaliação e aos critérios de aprovação; c) ao horário e ao local de aplicação das provas; d) alcançar nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

O Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 227.299-MG, ocorrido em 14 de junho de 2000, cujo relator foi o Ministro Ilmar Galvão, reconheceu a constitucionalidade ao disposto no artigo 37, parágrafo 2º, do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a título de regulamentação da Lei n.º 7.853, de 1989, no sentido de que fração resultante do percentual a ser observado deve ser arredondada sempre para o primeiro número inteiro subsequente, conforme ementa a seguir colacionada:

EMENTA: ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. ARTIGO 37, INCISO VIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. A exigência constitucional de reserva de vagas para portadores de deficiência em concurso público se impõe ainda que o percentual legalmente previsto seja inferior a um, hipótese em que a fração deve ser arredondada. Entendimento que garante a eficácia do artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, que, caso contrário, restaria violado. Recurso extraordinário conhecido e provido.

A reserva de cotas não se aplica aos cargos ou empregos que exijam aptidão plena do candidato, bem como aos cargos em comissão ou função de confiança, pois são de livre nomeação e exoneração.

No ato de inscrição, os candidatos com deficiência deverão apresentar laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

A publicação do resultado final do concurso constará de duas listas de aprovação: a primeira, contendo a pontuação de todos os candidatos, inclusive a das pessoas com deficiência e, a segunda, somente a pontuação destes últimos.

O critério para a nomeação deverá combinar a classificação obtida no concurso com o benefício da reserva legal. Assim, se houver trinta vagas e duas reservadas, no caso de 5% (cinco por cento) de reserva, estas corresponderão a 15ª (décima quinta) e 30ª (trigésima) nomeações.

Durante as diferentes etapas do concurso e no estágio probatório, uma equipe composta por um médico e dois profissionais da carreira almejada pelo candidato fará a análise do seu desempenho, comparando-o com a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar.

Às empresas públicas e sociedades de economia mista, apesar de terem seus trabalhadores contratados segundo a égide da Consolidação das Leis do Trabalho, por terem a obrigação de realizar concurso público para cargos de provimento efetivo, não deve ser aplicada a reserva de cotas prevista no artigo 93 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, mas sim a reserva de cotas no serviço público, citada no artigo 5º, parágrafo 2º, da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Se houver irregularidades quanto ao cumprimento das cotas nos editais, os órgãos legitimados deverão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo, em conformidade com o que dispõe o artigo 5º, parágrafo 6º da Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985.

4.5. Reserva de Cotas no Setor Privado

A reserva de cotas de empregos às pessoas reabilitadas ou pessoas com deficiência habilitadas está prevista nos seguintes dispositivos:

a) artigo 93, da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social;

b) artigo 36, do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, que, por sua vez, trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção;

c) artigo 10 da Instrução Normativa n.º 20, de 26 de janeiro de 2001, da Secretária de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata dos procedimentos a serem adotados pelos auditores fiscais do trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

De acordo com os preceitos citados acima, 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 pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

a) até 200 (duzentos) empregados: 2% (dois por cento);

b) de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados: 3% (três por cento);

c) de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (um mil) empregados: 4% (quatro por cento);

d) de 1.001 (um mil e um) empregados em diante: 5% (cinco por cento).

A habilitação e a reabilitação foram regulamentadas pelos artigos 30 a 33, do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, sendo que podem ser conceituadas como um processo de assistência às pessoas com deficiência destinado a identificar e desenvolver suas potencialidades laborativas para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

Os conceitos de “beneficiário reabilitado” e “pessoa portadora de deficiência habilitada” são trazidos pelos artigos 2º e 3º da Ordem de Serviço Conjunta n.º 90, de 27 de outubro de 1998, dos Ministérios da Saúde e Previdência Social (1998):

1. Beneficiário reabilitado – o segurado e o dependente vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.
2. Pessoa Portadora de Deficiência Habilitada – aquela não vinculada ao RGPS, que se submeteu a processo de habilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

Somente fazem jus a reserva de cotas os beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. A situação é tratada por Araújo (1997, p. 87):

[...] respeitada a situação de habilitação, a pessoa portadora de deficiência não pode sofrer qualquer discriminação, quer quanto à admissão, quer quanto aos salários. Não só, porém. Em realidade não pode sofrer qualquer discriminação em relação a nenhum aspecto do contrato de trabalho (local de trabalho, condições de salubridade e periculosidade, horário, jornada, etc). A Constituição Federal, por entender que as violações do princípio poderiam ser mais freqüentes na área da admissão e do salário, frisou esses dois aspectos do contrato laboral. Nenhuma lei, portanto, poderá ser produzida ferindo esse princípio, assim como nenhum empregador poderá discriminar a pessoa portadora de deficiência, inclusive, quanto aos salários e critérios de admissão. Repetimos: a pessoa portadora de deficiência, no entanto, deve estar habilitada para o emprego ou função de modo que possa se fazer incidir a regra isonômica.

Uma leitura desatenta ou uma interpretação literal da legislação acima citada pode levar a conclusão de que a exigência de habilitação ou reabilitação corresponde a uma restrição ao direito do trabalhador, a fim de que exiba o certificado do curso específico. Não é isso. O legislador quis apenas que as pessoas reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas comprovem que estão aptas ao serviço a ser desempenhado, como explica Goldfarb (2007, p. 125):

Entende-se que qualquer pessoa portadora de deficiência pode ser admitida pelas empresas privadas quando demonstrar capacidade para assumir as atividades atinentes à vaga de trabalho oferecida. Independentemente do processo de habilitação e reabilitação, a capacidade para o trabalho pode ser atestada pelo empregador e, como conseqüência, pode ser feita a contratação.

Assim, a pessoa com deficiência só pode ser impedida de postular o cargo quando sua deficiência consistir, comprovadamente, num impedimento para o desempenho da função.

Para reforçar a vontade do legislador de que a vaga seja destinada exclusivamente às pessoas com deficiência, o artigo 36, parágrafo 1º do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, dispõe que, em caso de despedida imotivada, esta só poderá ocorrer após a contratação de um substituto em condições semelhantes:

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

[...]

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Este dispositivo buscou impedir que os empregadores mal intencionados cumpram a lei apenas para mostrarem adaptação aos órgãos fiscalizadores e, posteriormente, eliminem essas pessoas de seus quadros.

Uma corrente doutrinária e jurisprudencial sustenta que o artigo 93 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, ao estabelecer como condição para a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado a contratação de substituto semelhante, instituiu garantia de emprego.

Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADO. REINTEGRAÇÃO. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. O direito de o empregador efetuar a dispensa do empregado portador de deficiência física ou reabilitado está condicionado à contratação de outro empregado em condição semelhante. Portanto, o não atendimento de expressa determinação legal, inserta no § 1º do art. 95 da Lei 8.213/91, gera o direito do empregado à reintegração no emprego, diante da nulidade da dispensa. Tal disposição legal visa resguardar os direitos consagrados inclusive constitucionalmente (art. 7º, XXXI) de um grupo de trabalhadores que demandam uma assistência especial. Recurso de revista conhecido e desprovido (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 277/2004-002-17-00.4. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. 6ª Turma. Publicação: Diário da Justiça de 5 de setembro de 2008).

PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO E CONSECUTÓRIOS. DEFICIENTE FÍSICO. GARANTIA SOCIAL. PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - A Lei nº 8.213/91 regulamenta os Planos de benefícios da Previdência Social, enquanto o artigo 93 está inserido na Subseção II, relativa à habilitação e reabilitação profissional. O caput do artigo 93 prevê a fixação da proporção do número de vagas, nas empresas, para empregados reabilitados e portadores de deficiência, estando, portanto, o parágrafo 1º vinculado ao caput. A norma está inserida em um contexto jurídico, como um conjunto de atos que visa a manter o percentual de vagas para portador de deficiência e reabilitados, ao condicionar a dispensa de um empregado nessas condições à contratação de outro em condições semelhantes. Constata-se que o dispositivo procura manter o número de vagas ao condicionar a contratação de substituto em condição semelhante, criando, assim, uma garantia não individual, mas social. O empregador tem limitado seu direito potestativo de dispensar o deficiente físico ou reabilitado profissionalmente, pois condicionado o exercício desse direito à contratação de outro empregado em condições semelhantes. Conforme registrado pelo Regional, o Reclamado, apesar de ter alegado, não comprovou o adimplemento da condição limitadora do exercício do direito potestativo de dispensar o empregado deficiente físico. Recurso não conhecido, por não configurada violação dos artigos 5º, incisos II e XXXVI e 7º da Constituição da República, bem como do § 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 646255/2000.4, Relator: Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, 3ª Turma, Publicação: Diário da Justiça de 4 de abril de 2003).

Dentre os doutrinadores que aderem a essa corrente, citamos Oliveira (2000, p. 148-149):

[...] pela leitura do art. 93 da Lei nº 8.213/91, pode-se concluir que a empresa com mais de cem empregados só poderá dispensar o acidentado reabilitado, sem justa causa, se atender cumulativamente a dois requisitos: 1) contar com um número de empregados reabilitados ou deficientes habilitados pelo menos no limite do piso estabelecido; 2) admitir outro empregado em condição semelhante, de modo a garantir o percentual mínimo.
[...]

Pode-se concluir também que, enquanto a empresa não atinge o percentual mínimo legal, nenhum empregado reabilitado pode ser dispensado, mesmo se for contratado outro em condições semelhantes, a não ser por justa causa. Caso ocorra a dispensa ilegal, o acidentado reabilitado ou o deficiente habilitado têm direito à reintegração no emprego e aos salários e demais vantagens de todo o período de afastamento ou até quando o empregador preencher as condições legais para promover validamente a dispensa. Como se vê, essa estabilidade provisória de emprego atua como complemento da garantia prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Outra corrente defende que não se trata de garantia de emprego, conforme jurisprudências a seguir citadas:

A legislação pertinente à integração da pessoa portadora de deficiência impõe às empresas que mantenham nos seus quadros um percentual de empregados nesta condição especial, mas não há garantia de emprego. Ausência de amparo legal para que se determine a reintegração da reclamante ao emprego (Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Acórdão do Processo 00115-2008-511-04-00-2-Recurso Ordinário, Redator: Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Data do Julgamento: 12 de março de 2009).

REINTEGRAÇÃO DEFICIENTE FÍSICO. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. O art. 93, caput, da Lei nº 8.213/91 estabelece a obrigatoriedade de a empresa preencher um determinado percentual dos seus cargos, conforme o número total de empregados, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. O § 1º do mesmo diploma, por sua vez, determina que: A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O dispositivo não confere, diretamente, garantia de emprego, mas, ao condicionar a dispensa imotivada à contratação de substituto de condição semelhante, resguarda o direito de o empregado permanecer no emprego, até que seja satisfeita essa exigência. O e. Regional consigna que os reclamados não se desincumbiram do ônus de comprovar a admissão de outro empregado em condições semelhantes (deficiente físico), razão pela qual o contrato de trabalho não poderia ter sido rescindido. O direito à reintegração decorre, portanto, do descumprimento, pelo empregador, de condição imposta em lei. Recurso de revista não provido. (Tribunal Superior do Trabalho. Embargos 5287/2001-008-09-00. Relator: Ministro José Luciano de Castilho Pereira. Publicação: Diário da Justiça de 03 de junho de 2005

A intenção do legislador foi manter um determinado número de vagas preenchidas por pessoas com deficiência. Portanto, afigura-se mais coesa a corrente que entende trata-se de uma garantia provisória no emprego, sendo que a dispensa imotivada está condicionada a prévia contratação de outra pessoa com deficiência habilitada ou reabilitada.

O trabalho realizado por pessoas com deficiência em oficinas terapêuticas ou de produção não podem ser computadas na cota legal se ausentes os requisitos necessários à configuração do vínculo empregatício.

As empresas tomadoras de serviços também não podem incluir os prestadores de serviços na cota legal, uma vez que estes não compõem seus quadros e não podem ser considerados seus empregados efetivos.

Conforme entendimento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos autos da Ação Civil Pública, Acórdão n.º 20090192375, Processo n.º 02915-2000-048-02-00-7, 3ª Turma, Relatora Desembargadora Mercia Tomazinho, Data de Publicação: 24 de março de 2009, o percentual a ser aplicado, previsto no artigo 36, do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, deverá incidir sobre o número total de trabalhadores do empreendimento, quando se tratar de empresa com mais de um estabelecimento. Isto é importante porque se aplicado o percentual da Lei sobre o número de empregados de cada estabelecimento individualizado, integrante de uma mesma rede ou grupo empresarial, em vez de fazê-lo incidir sobre o número total de empregados deste grupo, é considerável a redução do número de vagas reservadas, em detrimento das pessoas com deficiência.

Independentemente do regime de cotas, a grande maioria das pessoas com deficiência não se encontra apta para participar do mercado de trabalho. Um dos motivos é a inércia estatal na implementação dos programas de capacitação.

Para corroborar esta afirmação, reproduzimos a seguir trecho da Ementa referente ao Acórdão n.º 20080650249, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no julgamento de Recurso Ordinário, Processo n.º 03506-2006-081-02-00-8, 11ª Turma, Relatora: Desembargadora Rita Maria Silvestre, Data de Julgamento: 29 de julho de 2008. Data de Publicação: 12 de agosto de 2008:

É inequívoco que a empresa tem função social e que também tem papel a desempenhar na capacitação dos portadores de deficiência, ainda que na espécie de sociedade que vivemos, sob o regime capitalista. Todavia, o Princípio da Solidariedade, o dever do Estado de prestar ensino fundamental especializado, obrigatório e gratuito aos portadores de deficiência e também de lhes criar programas de prevenção, inseridos na Constituição Federal, artigos 208 e 227, parágrafo 1º, revela não ser plausível que o Estado se omita em tão importante questão que é a adaptação social integral do portador de deficiência, esperando que a iniciativa privada supra as falhas das famílias, das escolas e da Previdência Social. Afronta o princípio da legalidade multa em Auto de Infração lavrado por Auditor Fiscal do Trabalho quando a empresa tendo firmado com o Ministério Público do Trabalho, Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta - TCAC - ainda se encontrava dentro do prazo de 2 anos, onde se obrigou a preencher com beneficiários reabilitados ou com pessoas portadoras de deficiência habilitadas, o percentual de seus cargos estabelecidos no artigo 93, da Lei 8.213/91. Reveladoramente constrangedora também se mostra a realidade brasileira, onde estatísticas apontam que a questão da reserva de mercado de trabalho em relação às pessoas deficientes tem suscitado questionamentos no sentido de que a empresa-autora não é a única que tem tido dificuldades para cumprir integralmente o comando legal que ensejou a aplicação da multa, visto que a Lei 8.213/91 se dirige aos beneficiários da Previdência Social, reabilitados ou pessoa portadora de deficiência habilitada e estas são raras a se apresentar. A louvável iniciativa do legislador de instituir um sistema de cotas para as pessoas portadoras de deficiência, obrigando as empresas a preencher determinado percentual de seus quadros de empregados com os denominados PPDs, não veio precedida nem seguida de nenhuma providência da Seguridade Social, ou de outro órgão governamental, no sentido de cuidar da educação ou da formação destas pessoas, sequer incentivos fiscais foram oferecidos às empresas. A capacitação profissional é degrau obrigatório do processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho. A Secretaria da Inspeção do Trabalho, ao editar a Instrução Normativa nº 20/2001, a orientar os auditores fiscais do trabalho na fiscalização do cumprimento do artigo 93 da Lei 8.213/91, resolveu definir como pessoa portadora de deficiência habilitada, aquelas que não se submeteram a processo de habilitação, incluindo como habilitadas as capacitadas para o trabalho, indo além do que disse a Lei, e reconhecendo, implicitamente, a carência de portadores de deficiência habilitados. Recurso a que se dá provimento para anular o débito fiscal.

Outro fator que contribui para o afastamento dessas pessoas do mercado de trabalho é a discriminação no ato da contratação, conforme Melo (2004, p. 114):

A discriminação pode prevalecer, mesmo se considerado o sistema de cotas previsto na Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (artigo 93). Quando o empregador não quer contratar, o mesmo utiliza-se dos mais variados subterfúgios. A prática mais comum é a de elevar os requisitos de qualificação para o preenchimento das vagas em aberto. Com isso, estes empregadores restringem de modo considerável o número de portadores de deficiência que podem ser candidatos aos postos de trabalho.

A falta de informação das pessoas com deficiência e a má-fé dos empregadores também são responsáveis pela exclusão social, conforme nos ensina Araujo (1997, p. 83):

Na entrevista comumente se afirma, sem maiores digressões ou justificativas, que o portador de deficiência candidato “não tem o perfil para o cargo”. O exame médico, que deveria analisar apenas se a deficiência está ligada *diretamente* à função pretendida, é utilizado para declarar a inabilitação para o cargo de maneira genérica.

Assim sendo, a previsão de cotas de forma isolada não é suficiente para o alcance da igualdade material. O Estado e a iniciativa privada devem adotar condutas positivas para efetivar o comando constitucional. O governo poderia colaborar provendo recursos e estímulos econômicos, tais como renúncia fiscal, créditos tributários e ajuda financeira para que os empregadores promovam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Melo (2004, p. 122) defende a adoção de “ações afirmativas” que, segundo ele:

[...] constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar a discriminação a determinado grupo social, objetivam acelerar o processo de igualdade, como o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis ou desfavorecidos, tais como as minorias étnicas e raciais, as pessoas portadoras de deficiência, dentre outros grupos.

Contratar pessoas com deficiência não deve ser visto apenas como uma imposição legal de cumprimento da função social da empresa. A empresa socialmente responsável deve se preocupar em desenvolver um programa amplo e estruturado de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas com deficiência, pois existe um grande segmento de mercado composto por essas pessoas e para atingi-lo é necessário apenas uma estrutura adequada.

Finalmente, é interessante registrar que se discute bastante se as reservas de mercado em favor das pessoas com deficiência não seriam ofensivas ao direito de propriedade, ou seja, se não seriam inconstitucionais.

O direito de propriedade ficou vinculado a sua função social, conforme artigo 5º, inciso XXIII da Constituição Federal.

Na questão ora analisada, a função social da propriedade privada consiste no respeito aos direitos difusos de acesso a empregos para as pessoas com deficiência. A eventual insurgência contra a contratação dessas pessoas já é prova de um procedimento de discriminação. Assim, é possível afirmar que há compatibilidade entre o direito assegurado na Constituição Federal de propriedade privada e as reservas legais de emprego feitas às pessoas com deficiência.

4.6. Dispensa de Licitação

A Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993, permite que a Administração Pública dispense a licitação para contratação de associação de pessoas com deficiência. Eis o teor do artigo 24, inciso XX:

Art. 24. É dispensável a licitação:

(...)

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

A contratação só pode ser efetivada com associações civis de portadores de deficiência física, ou seja, com pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, originadas da vontade de um grupo de pessoas unidas por objetivos sociais comuns, excluindo-se as demais, de acordo com os ensinamentos de Fernandes (2004, p. 490):

A forma jurídica do contratado deverá ser associação civil congregadora dos portadores de deficiência física ou de seus responsáveis. Outras entidades não estão abrangidas, como fundações de amparo aos deficientes físicos, sociedades beneficentes que auxiliem deficientes, igrejas e empresas, que não podem se utilizar desse dispositivo para serem contratadas diretamente.

O legislador entendeu que os contratos administrativos também deveriam ter função social e gerar efeitos indiretos relevantes. Essa função social justifica-se porque a contratação serviços pela Administração Pública pode ser usada para consecução de outros valores sociais e, ainda, fomento às entidades de proteção e assistência às pessoas com deficiência. Trata-se de uma forma de incentivar o Terceiro Setor que possui grande importância atualmente devido a sua atuação em conjunto com o Estado na execução de ações públicas não estatais.

4.7. Regulamentação da Habilitação e da Reabilitação

A reabilitação é a assistência prestada às pessoas que adquiriram alguma limitação física ou intelectual em decorrência de alguma doença ou acidente, enquanto que a habilitação é o conjunto de atividades destinadas a quem possui referidas limitações desde o nascimento e também para os que precisam se qualificar para desempenhar determinadas funções no mundo do trabalho.

O direito à habilitação e reabilitação é regulado pelo Decreto n.º 3.048, de 06 de maio de 1999, que regulamentou a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. De acordo com o artigo 137 do referido Decreto, cabe aos profissionais do Instituto Nacional do Seguro social, as seguintes responsabilidades:

Art. 137. O processo de habilitação e de reabilitação profissional do beneficiário será desenvolvido por meio das funções básicas de:

I - avaliação do potencial laborativo;

II - orientação e acompanhamento da programação profissional;

III - articulação com a comunidade, inclusive mediante a celebração de convênio para reabilitação física restrita a segurados que cumpriram os pressupostos de elegibilidade ao programa de reabilitação profissional, com vistas ao reingresso no mercado de trabalho; e

IV - acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho.

§ 1º A execução das funções de que trata o *caput* dar-se-á, preferencialmente, mediante o trabalho de equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outras afins ao processo, sempre que possível na localidade do domicílio do beneficiário, ressalvadas as situações excepcionais em que este terá direito à reabilitação profissional fora dela.

§ 2º Quando indispensáveis ao desenvolvimento do processo de reabilitação profissional, o Instituto Nacional do Seguro Social fornecerá aos segurados, inclusive aposentados, em caráter obrigatório, prótese e órtese, seu reparo ou substituição, instrumentos de auxílio para locomoção, bem como equipamentos necessários à habilitação e à reabilitação profissional, transporte urbano e alimentação e, na medida das possibilidades do Instituto, aos seus dependentes.

Sem o atendimento adequado nos sistemas de Saúde e Previdenciário, as pessoas com deficiência não têm como obter condições básicas necessárias para uma vida independente, produtiva e feliz.

5. FISCALIZAÇÃO E ACESSO À JUSTIÇA

5.1. Ministério do Trabalho e Emprego

Apenas a previsão legal de reserva de vagas não é suficiente para promover a inserção das pessoas com deficiência na sociedade. É necessário fiscalizar e adotar medidas judiciais para concretizar o direito material e punir os transgressores.

Em conformidade com o artigo 2º da Lei n.º 7.853 de 24 de outubro de 1989, incumbe ao Poder Público e a seus órgãos garantir às pessoas com deficiência a plena efetividade de seus direitos básicos.

O Ministério do Trabalho e Emprego tem grande importância na fiscalização trabalhista. A Instrução Normativa n.º 20, de 26 de janeiro de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas com deficiência.

Essa Instrução Normativa determina que o Auditor-Fiscal do Trabalho fiscalizará o cumprimento da reserva cotas. Em caso de descumprimento, a empresa estará sujeita a multa prevista no artigo 133 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentado pela Portaria 1.199, de 28 de outubro de 2003, do Ministério do Trabalho e Emprego, que poderá chegar ao valor de R\$ 119.512,33 (cento e dezenove mil quinhentos e doze reais e trinta e três centavos), atualizado conforme Portaria n.º 142, de 11 de abril de 2007, do Ministro de Estado da Previdência Social.

Para que se observe o cumprimento das exigências e demais detalhes da inclusão das pessoas com deficiência, além da forma repressiva, mediante auto de infração, os Auditores-Fiscais do Trabalho atuam também pela via negocial, através das Mesas de Entendimento, de acordo com a Instrução Normativa nº 23, de 23 de maio de 2001, da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Se as empresas continuarem descumprindo a lei, o Ministério do Trabalho e Emprego encaminhará ao Ministério Público do Trabalho dados e denúncias para as medidas judiciais cabíveis.

5.2. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE

A Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, órgão autônomo do Ministério da Ação Social, previsto na Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, tem a incumbência de orientar e acompanhar a execução, pela Administração Pública Federal, dos projetos, programas e planos referentes às pessoas com deficiência, bem como, tem a atribuição de emitir opinião sobre a compatibilidade dos projetos federais conexos com a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

5.3. Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE

O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, previsto no Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, tem a atribuição de zelar pela concretização da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e acompanhar o desempenho de seus programas e projetos.

5.4. Defensoria Pública

A Constituição Federal reconheceu que a assistência judiciária é um direito fundamental ao dispor que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (artigo 5º, inciso LXXIV).

Para concretização desse direito, foi prevista a criação da Defensoria Pública como “[...] instituição essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe a orientação jurídica e a defesa, em todos os graus, dos necessitados, na forma do artigo 5º, LXXIV” (artigo 134 da Constituição Federal).

Assim, as pessoas com deficiência poderão procurar a Defensoria Pública para orientação e defesa de seus direitos, sem ter que arcar com os custos relativos aos atos necessários ao andamento do processo.

5.5. Ministério Público do Trabalho

As práticas de discriminações no trabalho contra as pessoas com deficiência, na maioria das vezes, consistem em atitudes genéricas e contínuas. Assim, afetam os direitos difusos e atraem a atuação do Ministério Público do Trabalho.

O artigo 3º da Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe claramente que a defesa dos direitos coletivos e difusos das pessoas com deficiência cabe aos seguintes órgãos/entidades: a) Ministério Público; b) União; c) Estados; d) Municípios; e) Distrito Federal; f) associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil; g) autarquia; h) empresa pública; i) fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção das pessoas com deficiência.

Os direitos individuais homogêneos não são mencionados expressamente na referida Lei porque estes só foram introduzidos em nosso ordenamento jurídico pelo Código de Defesa do Consumidor, Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990, portanto, posterior à Lei de Proteção das Pessoas com Deficiência.

A atuação do Ministério Público do Trabalho consiste em tentar compor a situação por meio de um Termo de Ajuste de Conduta, estipulando multa pelo não cumprimento e prazo para a sua adequação. Se o entendimento resultar impossível, ajuíza-se ação civil pública, objetivando o cumprimento da obrigação, à fixação de multa, além da indenização social devida.

Quanto a esse assunto, destaca-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que condenou uma empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo porque descumpriu a reserva de cotas. Entenderam os julgadores que houve ofensa aos princípios constitucionais da justiça social, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, acarretando dano à coletividade:

DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. A empresa com 100 ou mais empregados que deixa de preencher os cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados proporcionalmente ao número de empregados, nos termos do art. 93 da Lei nº 8213/91, incorre em conduta reprovável socialmente, pelo que está sujeita à condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, notadamente considerando a função social da empresa e o fato de que aproximadamente 10% da população brasileira são pessoas que portam alguma espécie de deficiência (Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 1ª Turma. Processo 03050-2004-030-12-00-7, Acórdão 5157/2006, Redatora: Desembargadora Viviane Colucci. Data de publicação: 4 de maio de 2006)

O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para postular tanto o cumprimento das cotas de reservas de emprego, quanto a adequação do meio ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência. Para tanto, pode promover o inquérito civil e a ação civil pública, conforme artigo 129, inciso III, da Constituição da República, devendo intervir obrigatoriamente nas ações públicas, coletivas ou individuais, em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas (artigo 5º da Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989).

O procedimento da ação civil pública exige o reexame necessário, conforme estabelecido no artigo 4º, parágrafo 1º da referida Lei.

As multas aplicadas nessas ações reverterão para o Fundo de Amparo ao Trabalhador, instituído pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

CONCLUSÃO

Pessoa com deficiência pode ser conceituada como o indivíduo que, em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, encontra dificuldades para ingressar e se manter no mercado de trabalho, numa atividade apropriada a sua condição.

Alguma ou algumas limitações físicas ou mentais, na maioria dos casos, não tornam as pessoas incapazes para o trabalho. No entanto, as pessoas com deficiência constantemente são vítimas de preconceitos e discriminações. Um dos fatores que contribui para esse fato é a falta de informação dos gestores das empresas ou dos colegas de trabalho de que esses cidadãos têm direito à inclusão ao mercado de trabalho, independente do tipo de deficiência que apresentam e de seu grau de comprometimento.

As pessoas com deficiência passaram por três momentos históricos: a política de segregação, a política de integração e a política de uma sociedade inclusiva. Durante muito tempo essas pessoas foram consideradas “inválidas” e socialmente “inúteis”. A política de segregação impôs desde o extermínio até a internação definitiva em instituições fechadas.

A reação contra a exclusão social foi marcada pelo movimento de integração, que propôs a adaptação das pessoas com deficiência ao meio social. Entretanto, somente a partir da década de 1980, o inconformismo contra os limites da integração começou a aumentar, ganhou forma no conceito de sociedade inclusiva e se converteu nos princípios da política de direitos humanos de organismos internacionais e em direitos assegurados na Constituição Federal de 1988. Ao instituir o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, em 1981, a Organização das Nações Unidas oficializou o conceito de sociedade inclusiva.

A partir daí, as normas internacionais do trabalho foram responsáveis pelo reconhecimento da dignidade das pessoas com deficiência e pelo surgimento de todo o ordenamento jurídico existente, visto que, até mesmo as convenções não ratificadas e as recomendações da Organização Internacional do Trabalho constituem fontes de inspiração e modelo para elaboração das normas internas e instrumentos de negociação coletiva.

A Constituição Federal de 1988 elencou a dignidade da pessoa humana, a solidariedade e a igualdade dentre os valores que norteiam nosso ordenamento jurídico. Além disso, instituiu a valorização do trabalho como uma das bases de sustentação da ordem econômica nacional, com a finalidade de propiciar existência digna e distribuir justiça social, através da redução das desigualdades sociais.

Não há dúvidas de que a intenção do legislador constituinte foi assegurar às pessoas com deficiência, num conjunto sistêmico de normas programáticas, condições mínimas de participação na vida ativa da sociedade. Assim, em âmbito nacional, foram criadas as linhas mestras do processo de integração das pessoas com deficiência à sociedade e ao mercado produtivo nacional.

O princípio da igualdade admite o tratamento diferenciado das pessoas com deficiência, porquanto previsto constitucionalmente e se justifica pelas circunstâncias fáticas que clamam por condições mais favoráveis, a fim de compensar suas dificuldades e equiparar as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho.

Para complementar o dispositivo referente à igualdade, a Carta Constitucional proibiu a discriminação das pessoas com deficiência em relação ao salário e aos critérios de admissão. A discriminação, neste caso, ocorre quando o tomador dos serviços deixa de lado os atributos profissionais do trabalhador, impedindo a contratação, equiparação salarial, ascensão na carreira ou continuidade do vínculo empregatício por motivos ligados exclusivamente à deficiência.

No Brasil, a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho fica restrita ao sistema de reserva de cotas no serviço público e privado, que estabelece a obrigatoriedade das empresas promoverem a contratação de um mínimo de pessoas com deficiência, proporcional ao número total de trabalhadores que compõem seus quadros.

Essa ação, de forma isolada, não é suficiente para resolver o problema da discriminação no emprego, uma vez que, para empregar pessoas com deficiência, as empresas são obrigadas a fazer adaptações que, em alguns casos, geram custos. A fim de minimizar esse problema, o governo deveria adotar medidas compensatórias, tais como: benefícios, prêmios, subsídios ou contribuições e investir em educação, qualificação e eliminação de barreiras arquitetônicas.

Outras medidas também poderiam ser estudadas pelos nossos governantes, quais sejam: a) realização de campanha junto às empresas visando a sensibilização sobre as potencialidades das pessoas com deficiência e os benefícios de sua contratação; b) impedir que os bancos públicos concedam financiamentos a empresas privadas que não cumprem as cotas de reservas de vagas às pessoas com deficiência; c) inclusão do cumprimento de reserva legal como condição para que as empresas participem de licitações; d) adição do critério de cumprimento de cotas para a certificação da ISO 9000¹.

Na prática, diversas vagas destinadas às pessoas com deficiência, principalmente aquelas com salários mais altos, restam ociosas pela falta de habilitação dos candidatos.

A sociedade e o governo precisam se mobilizar para superar a questão da falta de capacitação. Neste trabalho foram apresentadas algumas entidades responsáveis pela qualificação das pessoas com deficiência, facilitando a inclusão no mercado de trabalho.

1 International Organization for Standardization. É uma organização não governamental responsável pela promoção da normalização de produtos e serviços, utilizando determinadas normas, para que a qualidade dos produtos seja sempre melhorada. No Brasil, o órgão que representa a ISO chama-se ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas). A ISO 9000 é um modelo de padronização.

É recomendável que as empresas utilizem-se das cotas de menor aprendiz para destinar as vagas de estágio para pessoas com deficiência, pois, enquanto cumprem a legislação vigente sobre os aprendizes, qualificam e habilitam previamente as pessoas com deficiência para serem futuros empregados.

Outro mecanismo utilizado para garantir emprego das pessoas com deficiência é o instituto da reabilitação, que consiste na manutenção de uma vaga a ser destinada ao empregado afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho que lhe reduza a capacidade laboral, modificando, assim, a relação do indivíduo com a função desempenhada.

A habilitação e a reabilitação são consideradas direitos de natureza assistencial, acessíveis a todas as pessoas com deficiência, sem necessidade de contribuição.

Outra forma de assistência social é o benefício mensal de um salário mínimo concedido às pessoas com deficiência que não podem prover seu sustento com renda própria ou familiar. Este deveria ser visto como um meio de sustento do ser humano até que pudesse fazê-lo por si próprio, entretanto, devido à impossibilidade de acumulação com outras fontes de renda, é tido como um estímulo a ociosidade.

Portanto, sugere-se a alteração na legislação em vigor de forma que as pessoas com deficiência sejam encaminhadas aos centros de habilitação e reabilitação, objetivando seu ingresso no mercado de trabalho e tenham o benefício reduzido progressivamente, cessando apenas quando tiverem condições de prover seu sustento com o fruto do seu trabalho. Para segurança dessas pessoas, a legislação deveria ser alterada também para garantir o restabelecimento do benefício em caso de desemprego involuntário.

O Ministério Público do Trabalho está fazendo a sua parte, atuando de forma pedagógica e repressiva, com o objetivo de despertar a responsabilidade social da empresa para acolher pessoas com deficiência.

Além do dever de adaptar o empregado para que possa continuar trabalhando e prover a sua subsistência, ao empregador compete também o direito de resguardar a saúde do empregado através da adoção de programas de prevenção de doenças profissionais e redução da capacidade laboral.

A proteção ao trabalho das pessoas com deficiência existe em abundância no plano internacional, constitucional e infraconstitucional, mas precisa ser efetivada por ações estatais positivas. Impõe-se que a sociedade repense a forma de inclusão das pessoas com deficiência, que a discussão se torne pública, ouvindo-se empresas, pessoas com deficiência, instituições não governamentais e órgãos governamentais para que, com a discussão das necessidades e possibilidades por parte de todos, a eficácia da lei seja possível.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa a inclusão social de um indivíduo que pode, por intermédio da oportunidade de emprego, executar uma atividade que lhe garanta independência econômica e realização pessoal, os quais são atributos da dignidade da pessoa humana, valor consagrado na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIEXE, Egídia Maria de Almeida. *Uma conversa sobre direitos humanos: visão da justiça e discriminação*. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTR, 2000.

ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 2ª ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 1997.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

BARBOSA, Rui. *Oração aos moços*. 17ª ed. São Paulo: Ediouro, 2000.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Comitê Nacional I. *Relatório para a preparação da participação brasileira na III Conferência Mundial das Nações Unidas contra o racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata*. 2001. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/discrim/relatorio.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2009.

BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente - CONANDA. Resolução n.º 74, de 13 de setembro de 2001. *Dispõe sobre o registro e fiscalização das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/sedh/conselho/conanda/.arqcon/74resol.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2009.

BRASIL. Constituição Federal (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado, 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm>.

Acesso em 25. jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968. *Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em:

25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991. *Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 591, de 06 de julho de 1992. *Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação*.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm>.

Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 2.682, de 21 de julho de 1998. *Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego*.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 3.048, de 06 de maio de 1999. *Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 30 jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 3.298 de 20 de dezembro de 1999. *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>. Acesso em 25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 3.956, de 8 de outubro de 2001. *Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro de 2005. *Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>.

Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto Legislativo n.º 186, de 2008. *Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo*

Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Disponível em:

<<http://www.mj.gov.br/corde/arquivos/pdf/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N.pdf>>.

Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)

[Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo 2000*. Disponível em:

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/deficiencia_Censo2000.pdf. Acesso em: 23 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 7.347, de 24 de julho de 1985. *Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 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>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990. *Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. *Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990. *Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 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>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993. *Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. *Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 30 jun. 2009.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. *Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 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_03/Leis/L10098.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 11.180 de 23 de setembro de 2005. *Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.* Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008. *Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do artigo 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.* Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Lei Complementar n.º 123 de 14 de dezembro de 2006. *Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis n.º 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei n.º 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar n.º 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis n.º 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.* Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Ministério da Saúde e Ministério da Previdência Social. Ordem de Serviço Conjunta n.º 90, de 27 de outubro de 1998. *Estabelece procedimentos para fiscalização de reserva de vagas, nas empresas, para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada e dá outras providências*. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/ordemservico.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *NR 17 - Ergonomia (117.000-7)*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/nr_17.asp>. Acesso em: 24 jun. 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria n.º 1.199, de 28 de outubro de 2003. *Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no artigo 133 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, pela infração ao artigo 93 da mesma Lei, que determina às empresas o preenchimento de cargos com pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2003/p_20031028_1199.asp>. Acesso em: 24 jun. 2009.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Portaria n.º 142, de 11 de abril de 2007. Disponível em: <<http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/66/MPS/2007/142.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa n.º 20, de 26 de janeiro de 2001. *Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2001/in_20010126_20.asp>. Acesso em: 24 jun. 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa n.º 23, de 23 de maio de 2001. *Orienta as auditores-fiscais do trabalho e as chefias de fiscalização quanto ao procedimento a ser adotado na realização das mesas de entendimento*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2001/in_20010523_23.asp>. Acesso em: 25 jun. 2009.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem*. Disponível em: <<http://www.fiemg.org.br/admin/BibliotecaDeArquivos/Image.aspx?ImgId=15605&TabId=9963>>. Acesso em: 24 jun. 2009.

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

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, [2000].

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. *Contratação direta sem licitação: modalidades, dispensa e inexigibilidade de licitação*. 5ª ed. [Brasília]: Brasília Jurídica, 2004.

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

GOLDFARB, Cibelle Linero. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2007.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. *O portador de deficiência e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

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

OLIVEIRA, Moacyr de. *Deficientes: sua tutela jurídica*. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 553, ano 70, nov. 1981, p. 11-17.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção Jurídica ao trabalho dos portadores de deficiência*, in: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral das Nações Unidas. *Resolução 45/91*. 1990. Disponível em: <<http://agenda.saci.org.br>>. Acesso em: 10 jun. 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas*. 1945. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_carta.php>. Acesso em: 10 jun. 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração de Salamanca sobre Princípios, Política e Prática em Educação Especial*. 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes*. 1975. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 1948. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 10 jun. 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução n.º 37/52, de 03 de dezembro de 1982. *Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes*. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/progam.htm>>. Acesso em: 10 jun. 2009

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento*. 1988. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info>>. Acesso em: 10 jun. 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n.º 99 sobre Adaptação e Readaptação Profissional das Pessoas Portadoras de Deficiência*. 1955. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R099>>. Acesso em: 19 jun. 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Secretaria Internacional do Trabalho. Repertório de Recomendações Práticas da Organização Internacional do Trabalho. 2001. Disponível em: <<http://www.mtb.gov.br/discriminacao>>. Acesso em 10 de junho de 2009

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. Direção-Geral da Saúde. *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF*. LEITÃO, Amélia (Trad. Rev.). Lisboa, 2004. Disponível em: <http://www.inr.pt/uploads/docs/cif/CIF_port_%202004.pdf>. Acesso em: 7 maio 2009.

PRATA, Ana. *A tutela-constitucional da autonomia privada*. Coimbra: Almedina, 1982.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Lei n.º 10.012, de 13 de dezembro de 1985. *Dispõe sobre assentos reservados para uso por gestantes, mulheres portando bebês ou criança de colo, idosos e deficientes físicos, nos veículos de transporte coletivo de passageiros*. Publicação: Diário Oficial de 14 dez. 1985, Folha 1.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Lei n.º 11.345, de 14 de abril de 1993. *Dispõe sobre a adequação das edificações à pessoa portadora de deficiência, e dá outras providências.* Publicação: Diário Oficial de 15 abr. 1993, Folha 1.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Lei n.º 11.506, de 13 de abril de 1994. *Dispõe sobre a criação de vagas especiais para estacionamento de veículos dirigidos ou conduzindo pessoas deficientes nas vias públicas municipais, e dá outras providências.* Publicação: Diário Oficial de 21 abr. 1994. Folha 38.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Lei n.º 11.602, de 12 de julho de 1994. *Autoriza o executivo a adaptar pelo menos um veículo às necessidades das pessoas deficientes físicas em todas as linhas de ônibus da cidade de São Paulo, e dá outras providências.* Publicação: Diário Oficial de 13 jul. 1994. Folha 1.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Lei n.º 11.859, de 31 de agosto de 1995. *Acrescenta subitem ao item 9.5.3 da seção 9.5 do capítulo 9 do anexo 8 da Lei Municipal n.º 11.228, de 25 de junho de 1992, que dispõe sobre as regras gerais e específicas a serem obedecidas no projeto, licenciamento, execução, manutenção e utilização de obras e edificações, dentro dos limites dos imóveis, revoga a lei 8.266/75, com as alterações adotadas por leis posteriores, e dá outras providências.* Publicação: Diário Oficial de 01 set. 1995, Folha 1.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Lei n.º 11.992, de 16 de janeiro de 1996. *Dispensa a parada dos ônibus urbanos nos pontos normais de parada de embarque e desembarque de passageiros para desembarque de portadores de deficiência física.*

Disponível em:

<http://www3.prefeitura.sp.gov.br/cadlem/secretarias/negocios_juridicos/cadlem/integra.asp?alt=17011996L%20119920000>. Acesso em: 28 jun. 2009.

RESEK, Francisco. *Direito internacional público: curso elementar*. 10ª ed. rev. at. São Paulo: Saraiva, 2007.

RODRIGUES, Aroldo. *Psicologia social*. Petrópolis: Vozes, 1972.

RODRIGUES, David. *Inclusão e Educação: doze olhares sobre a Educação Inclusiva*. in: RODRIGUES, David (Coord). *Dez idéias (mal) feitas sobre a educação Inclusiva*. São Paulo: Summus Editorial, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá; GIGLIO, Wagner D. (trad. e rev. tec.) *Princípios de direito do trabalho*, 3ª ed. at. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à constituição*. 2ª Ed. Malheiros, 2006.

SINGER, Paul. *A cidadania para todos*. In: PINSK, Jaime (Org.); PINSK; Carla Bassanezi (Org). *História da cidadania*. 2ª Ed. São Paulo: Contexto, 2003, p. 191-263.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. 1ª Turma. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança 9613/SP. Relator: Ministro José Delgado. Disponível em: <<http://www.stj.gov.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=+9613&&b=ACOR&p=true&t=&l=10&i=2>>. Acesso em: 25 jun. 2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Recurso Extraordinário n.º 227.299-MG. Relator: Ministro Ilmar Galvão. Data do julgamento: 14 jun. 2000. Publicação: Diário da Justiça de 06 out. 2000. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/pesquisarInteiroTeor.asp#resultado>>. Acesso em: 28 jun. 2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário n.º 71.154-PR. Relator: Ministro Oswaldo Trigueiro. Publicação: Diário da Justiça de 25 ago 1971. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/pesquisarInteiroTeor.asp#resultado>>. Acesso em: 29 jun. 2009.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tribunal Pleno. Recurso Extraordinário n.º 80004-SE. Relator: Ministro Xavier de Albuquerque. Data do julgamento: 29 fev. 1977. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/pesquisarInteiroTeor.asp#resultado>>. Acesso em: 29 jun. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2ª ed. ampl. atual. São Paulo: LTr, 1987.

_____. 3ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

_____. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. 3ª Turma. Ação Civil Pública. Acórdão n.º 20090192375, Processo n.º 02915-2000-048-02-00-7, Relatora Desembargadora Mercia Tomazinho, Data de Publicação: 24 mar. 2009. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 28 jun. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. 11ª Turma. Recurso Ordinário. Acórdão n.º 20080650249. Processo n.º 03506-2006-081-02-00-8. Relatora: Desembargadora Rita Maria Silvestre. Data de Julgamento: 29 jul. 2008. Data de Publicação: 12 ago. de 2008: Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br>>. Acesso em: 28 jun. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Acórdão do Processo n.º 00115-2008-511-04-00-2-RO, Redator: Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Data do Julgamento: 12 mar. 2009. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consultaRapida/ConsultaProcessuaIWindow?nroprocesso=00115200851104002&action=2>>. Acesso em: 28 jun. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. 1ª Turma. Recurso Ordinário n.º 00969-2003-142-06-00-9. Relatora: Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo. Data do Julgamento: 6 de julho de 2004. Publicação: Diário Oficial do Estado de 22 jul. 2004. Disponível em: <http://www.trt6.gov.br/index_sec.php?acao=consulta_acordaos>. Acesso em: 28 jun. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. 1ª Turma. Acórdão 5157/2006. Processo n.º 03050-2004-030-12-00-7. Redatora: Desembargadora Viviane Colucci. Data de publicação: 4 maio 2006. Disponível em: <http://www2.trt12.jus.br/scripts/juris/jnum.asp?nr_ac=005157&ano_ac=2006&vfclassenumerotrt=RO%20%20V%20%20%20%200071342005&dtpubldj=04/05/2006&cdclass=RO&cdespecie=V&nuprotrt=007134&anoautuacao=2005>. Acesso em: 28 jun. 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. 23/06/2003. *Tribunal é convidado para realizar seminário sobre normas da OIT.* Disponível em: <http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=2364&p_cod_area_noticia=ASCS>. Acesso em: 7 maio 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 6ª Turma. Recurso de Revista 277/2004-002-17-00.4. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Publicação: Diário da Justiça de 5 set. 2008. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=4499636.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 28 jul. 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma. Recurso de Revista 646255/2000.4. Relator: Ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Publicação: Diário da Justiça de 4 abr. 2003. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3595715.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 28 jun. 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Embargos 5287/2001-008-09-00. Relator: Ministro José Luciano de Castilho Pereira. Publicação: Diário da Justiça de 03 jun. 2005. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=3891769.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 28 jun. 2009.

VILLATORE, Marco Antônio César. *O decreto n. 3.298, de 20.12.99: a pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho brasileiro e o tema no direito comparado*. Revista LTr. São Paulo, v. 64, n. 5, maio 2000, p. 618-624.

WERNECK, Claudia. *Manual sobre desenvolvimento inclusivo para mídia e profissionais de comunicação*. Rio de Janeiro: WVA, 2005.