



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CARLA TATIANA MARTINS DE MORAES**

## **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

**Fortaleza  
2008**

**CARLA TATIANA MARTINS DE MORAES**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em direito da Universidade Federal do Ceará – UFC, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Fernanda Claudia Araujo da Silva

**CARLA TATIANA MARTINS DE MORAES**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, da Universidade Federal do Ceará – UFC, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Fernanda Claudia Araujo da Silva

Aprovada em 24/11/2008

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Fernanda Claudia Araújo da Silva  
Universidade Federal do Ceará

---

Adriana Felix dos Santos  
Universidade Federal do Ceará

---

Kamila da Nóbrega Linhares  
Universidade de Fortaleza

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus que me sustentou em momentos difíceis e que, em sua imensa Graça, concedeu-me a benção de cursar uma Faculdade Pública e de concluí-la. Além de enviar verdadeiros anjos à minha vida, a fim de não permitirem que eu desistisse de meus sonhos e objetivos.

Aos meus Pais, que tanto se sacrificaram para que eu conseguisse chegar onde estou, que incutiram em mim o valor de uma boa educação e um desejo de crescer como pessoa e profissional. Amo muito vocês e jamais terei como recompensá-los por tão grande Amor.

À Professora Fernanda Cláudia, que, com paciência e confiança, estimulou - me a concluir este trabalho e ensinou - me a não desistir diante das dificuldades e cansaço tão comuns à vida acadêmica. Muito Obrigada! Que Deus a abençoe!

À Kamila da Nóbrega Linhares e Adriana Felix dos Santos que graciosamente aceitaram meu convite para compor a banca examinadora.

À Mãe, auxiliadora, amiga, Dra. Lídia Rebeca, que me mostrou mais que um largo sorriso, mostrou-me Cristo como Senhor e Salvador de nossas vidas, em quem compartilhamos a fé e o caminho. Meu sincero agradecimento. Amo-te!

À colega Gledyelane, amiga, conselheira, estimuladora e apoio sempre presente nos momentos mais complicados.

À minha família, que me acompanhou, mesmo que de longe, torcendo e apoiando meus projetos.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão desta etapa tão importante de minha vida.

*"É dom de Deus que possa o homem comer, beber e desfrutar o bem de todo o seu trabalho".. (Ec 3,13)*

*"Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego".*

*Artigo 23, Declaração Universal dos Direitos Humanos*

## RESUMO

Análise jurídica da situação da pessoa com deficiência, no que tange sua inserção no Mercado de Trabalho, em especial tratando da proteção legiferante e dos aspectos reais das condições de inclusão destas pessoas na Sociedade e no ambiente laboral. Tratou-se também dos aspectos conceituais e históricos das pessoas com deficiência, além da denominação adotada no presente trabalho. Podemos ver também dados estatísticos exemplos de empresas que exercem sua função social, através da adaptação dos seus espaços para receber estas pessoas de forma mais digna e como lhes é de Direito.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Mercado de Trabalho. Direito Público. Isonomia. Equiparação. Ações afirmativas. Reserva legal de vagas.

## **ABSTRACT**

Legal analysis of the situation of disabled persons, with regard to its insertion in the labor market, especially since the legislative protection and the real aspects of the conditions for inclusion of people with disabilities in society and the workplace. It was also the conceptual and historical aspects of the disabled, in addition to the name adopted in this work. We can also see statistics examples of companies that perform their social function, by adapting their spaces for receiving these people in a more dignified and as they are of law.

Key words: disabled person. Job Market. Public Law. Isonomy. Assimilation. Affirmative action. Legal reserve of vacancies.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

**Figura 1 – Projeto Cidadão Capaz desenvolvido pela Petrobrás Distribuidora. Posto de abastecimento em que há um frentista com deficiência nos membros inferiores.....33**

**Figura 2 – Tabela Demonstrativa retirada do Caderno de Diretrizes do Projeto Cidadão Capaz, desenvolvido pela Petrobrás Distribuidora S.A..33**



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>1. CONCEITOS DE DEFICIÊNCIA E OS ASPECTOS HISTÓRICOS DA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE .....</b>	<b>11</b>
1.1. Como Devemos Chamar as Pessoas com Deficiência.....	12
1.2. Evolução Histórica da Situação das Pessoas com Deficiência.....	13
<b>2. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E OS ASPECTOS RELACIONADOS À PESSOA COM DEFICIÊNCIA .....</b>	<b>16</b>
2.1. A Incidência do Princípio Isonômico.....	18
2.2. A Legislação Correlata à Proteção ao Trabalho da Pessoa com Deficiência.....	20
<b>3. MERCADO DE TRABALHO RELATIVO Á PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....</b>	<b>27</b>
3.1. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho	32
3.2. Reserva de Cargos e Empregos.....	37
3.2.1. No Serviço Público.....	37
3.2.2. Na iniciativa privada.....	39
3.1.3. Seguridade Social.....	41
3.3. As Barreiras Arquitetônicas e Culturais.....	42
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>50</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho vem tentar apresentar as diretrizes tomadas, pelo menos no âmbito legislativo e jurisdicional, no sentido de tornar mais digna e “normal” a vida do portador de deficiência, que tem sido alvo ainda hoje de muita discriminação, necessitando por tanto de proteção especial do Direito. No campo do Direito Constitucional, esta proteção vem sendo exercida através de diversas medidas como as políticas públicas, através das ações afirmativas, como exemplo, temos a edição de leis que regulam a integração, adaptação e readaptação do portador de deficiência na Sociedade e no campo laboral.

Não se poderia deixar de tratar das leis que possibilitam e facilitam a introdução da pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho, que mais objetivamente seriam as reservas de vagas a estas pessoas. Iniciativa esta louvável do legislador que trouxe isso para realidade do deficiente que enfrenta dia-a-dia a discriminação sócio-cultural, que é mais um dos entraves na busca de uma vida comum.

Assim, vivendo cada dia, não desistindo e lutando por seu Direito de Igualdade Constitucionalmente garantido, o portador de deficiência vem vencendo as barreiras culturais, sociais, econômicas e arquitetônicas que tentam impedi-lo de chegar onde qualquer ser humano tem o direito de pelo menos tentar.

A escolha do tema deve-se à preocupação que a ser levantada quanto a inclusão dessas pessoas no mercado do Trabalho, já manifestada através de algumas leis, mas também deve ser produzida em nós e nos empregadores, a fim de tornar possível uma sociedade mais justa e digna para estas pessoas.

Desta forma, o presente trabalho visa analisar jurídica e criticamente as leis elaboradas no sentido a oferecer oportunidade a Pessoa com Deficiência se colocar de forma plena no Mercado de Trabalho e até mesmo na Sociedade.

## 1. CONCEITOS DE DEFICIÊNCIA E OS ASPECTOS HISTÓRICOS DA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE

Deficiência, em latim *deficientia*, significa falha, falta, carência, imperfeição, defeito. Diversos dispositivos legais trouxeram essa conceituação, a fim de determinar quais indivíduos se enquadrariam nessa condição.

A Bíblia entende as deficiências em geral a partir do conceito grego *astheneia*, que significa fraqueza, doença, enfermidade e incapacidade. Ela nos traz exemplos de pessoas que possuíam alguma deficiência e, no entanto, foram protagonistas na história de Israel. O primeiro foi Jacó que, depois da luta com o Anjo, ficou manco (cf. Gn 32,31-33). Outros dois personagens bíblicos exerceram o profetismo e, no entanto, eram pessoas com deficiência. O primeiro foi Moisés, que tinha a língua presa e não falava direito (cf. Ex 4,10); o segundo foi o profeta Ezequiel, que por diversas vezes ficou mudo e a sua boca se abria somente para profetizar (cf. Ez 3,22-27; 24,25-27).

A Convenção de nº 158 de 1989, apud, Manual expedido pelo Governo Federal em 2007, trouxe o conceito de deficiente, *in verbis*:

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

Neste diapasão, o Decreto nº 3.298 de 1999, conceitua os portadores de deficiência em seu Art. 3º. Definindo deficiência como *"toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano"*.

Já no inciso III, faz-se a distinção da Incapacidade, que é conceituada como *"uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações"*

*necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida".*

O Art. 4º deste mesmo o Decreto traz especificamente a conceituação técnica das deficiências física, auditiva, visual, mental e múltipla.

Como se pode perceber há dificuldade na conceituação exata de deficiente ou deficiência, pois todos os seres humanos possuem alguma carência, porém para fins do presente estudo, nos ateremos aquelas congênitas ou pós-adquiridas, mas que causam alguma espécie de dificuldade ou impossibilidade de uma vida dita normal, sem dependência de próteses, adaptações específicas ou de auxílio de terceiros.

### **1.1. Como Devemos Chamar as Pessoas com Deficiência?**

Historicamente falando, as pessoas com deficiência já tiveram várias denominações. No século 20, por exemplo, o nomenclatura utilizada era “inválidos” que significava indivíduos sem valor. Até 1960, eram chamados de “indivíduos com capacidade residual”, o que segundo o autor Sassaki, foi um avanço da sociedade, reconhecer que a pessoa tinha capacidade mesmo que ainda considerada reduzida. Outra variação foi o uso do termo “os incapazes”.

Nos anos compreendidos entre 1960 e 1980, começava-se a usar as expressões “os deficientes” e “os excepcionais” que focavam as deficiências e reforçavam o que as pessoas não conseguiam fazer como a maioria. Nos anos 80, por pressão da sociedade civil a Organização Mundial da Saúde usou-se a terminologia “pessoas deficientes”. Neste período, iniciou-se a conscientização e foi atribuído o valor “pessoas” aqueles que tinham deficiências, equiparando-os em direitos a qualquer membro da sociedade.

Na Convenção Internacional para Proteção e Promoção dos Direitos e Dignidade das Pessoas com Deficiência, ficou decidido que o termo correto utilizado seria “pessoas com deficiência”. O movimento quer aprovar pela Assembléia Geral da ONU, a ser promulgada posteriormente por meio de lei nacional de todos os países-membros, incluindo o Brasil.

Foram sete os motivos que levaram os movimentos a terem chegado a expressão “pessoas com deficiência”. Entre eles: não esconder ou camuflar a

deficiência, mostra com dignidade a realidade e valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência. Sassaki também chamou atenção para combater neologismos que tentam diluir as diferenças tais como “pessoas especiais” ou “pessoas com eficiências diferentes”.

Outro princípio utilizado para embasar a escolha é defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades atendendo às diferenças individuais. O autor diz ainda que a tendência é de parar de usar a palavra “portadora”. “A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa”, esclarece. Ele fala que quase a totalidade dos documentos estão ao consenso a adotar a expressão “pessoas com deficiência” nas manifestações.

## **1.2. Evolução Histórica da Situação das Pessoas com Deficiência**

Fazendo uma digressão temporal podemos vislumbrar que o deficiente teve papel restrito nas sociedades antigas, sofrendo permanente discriminação social, sendo até mesmo justificada sua condição pelos pecados de seus familiares como castigo, tal acontecia, por exemplo, na cultura hebraica. Em Esparta, eles eram sumariamente exterminados ao nascer, quando verificada alguma imperfeição ou anomalia, o recém nascido eliminado, lançado do alto do Taigeto, abismo de mais de 2.400(dois mil e quatrocentos metros de altitude, próximo a Esparta, por serem considerados empecilho à sobrevivência do grupo.

Porém, algumas sociedades tinham uma concepção diversa desta apresentada, por exemplo, os hindus, consideravam os cegos, pessoas de sensibilidade interior mais aguçada, justamente pela falta da visão e estimulavam o ingresso dos deficientes visuais nas funções religiosas.

Geograficamente próxima à Esparta, no entanto distante culturalmente, Atenas cuidava de seus doentes e deficientes, sustentando-os, até mesmo por meio de sistema semelhante à Previdência Social, em que todos contribuíam para a

manutenção dos heróis de guerra e de suas famílias. Da mesma forma agiam os romanos do tempo do império, quiçá, por influência ateniense.

Na mitologia, apresenta-se um exemplo claro do caráter não assistencialista, mas profissionalizante do deficiente, no caso de Hefesto, que na obra "Ilíada" de Homero, se apresentava como detentor de grande habilidade em metalurgia e em artes marciais, a despeito de sua deficiência nos membros inferiores.

Na Idade Média, sob a influência do Cristianismo, os senhores feudais amparavam os deficientes e os doentes, em casas de assistência por eles mantidas.

Com a decadência do sistema feudal e advento da Idade Moderna esse sistema de fulcro assistencialista foi sendo substituído pela idéia de profissionalização do deficiente, sendo completamente suplantado no Renascimento. A maneira científica da percepção da realidade daquela época derrubou o estigma social que influenciava o tratamento para com as pessoas portadoras de deficiência, e a busca racional da sua integração se fez por várias leis que passaram a ser promulgadas.

Diversos inventos na Idade Moderna surgiram com intuito de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc.; o Código Braille foi criado por Louis Braille e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita.

Na Revolução Industrial, tal percepção de integração, habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência foi aguçada com o surgimento dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, por conta das condições precárias dos ambientes de trabalho. Tornando-se necessária a própria criação do Direito do Trabalho e um sistema eficiente de Seguridade Social, com atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde, bem como a reabilitação dos acidentados.

A questão da integração social das pessoas com deficiência surgiu nesse contexto, nos meados do século XX, especialmente após as duas Grandes Guerras. O surgimento de um grande número de indivíduos com algum tipo de deficiência,

aliada ao movimento de defesa dos direitos humanos e às críticas severas às consequências da institucionalização então divulgadas, determinou o questionamento das relações mantidas pelas sociedades ocidentais com os cidadãos com deficiência. Especialmente nos países mais afetados pelas guerras, o número de cidadãos que passaram a necessitar de assistência e de condições para reassumir uma ocupação rentável aumentou muito. No entanto, o retorno ao mundo ocupacional propiciou uma demonstração, em ampla escala, do potencial de trabalho das pessoas que apresentavam alguma deficiência. Fortaleceu-se, aos poucos, a convicção de que as pessoas com deficiência podiam trabalhar, trabalhariam e queriam exercer voz ativa na sociedade. Os estados passaram gradativamente a reconhecer sua responsabilidade no cuidado a esse segmento populacional, no que se referia a suas necessidades de educação e de saúde.

No Brasil, a atenção à pessoa com deficiência se caracterizou inicialmente pela institucionalização e segregação total dessa parcela da população. Na década de 80, teve início a crítica à instituição e a rejeição da exclusão de minorias diversas. Os efeitos das mudanças nas políticas de Saúde após 1964 começaram a se fazer visíveis, abrindo caminho para o paradigma de serviços. A mudança de valores e de ação passou a se manifestar pela quase-segregação, representada pela mudança de natureza das instituições já existentes, ou pela criação de novas entidades, agora de prestação de serviços.

Mudanças sociais são processos difíceis, especialmente em países como o Brasil, em que falta o exercício da união do coletivo em torno de um projeto, do desenvolver ação coletiva organizada e sistemática, na determinação de rumos que se almeja imprimir ao panorama sócio-político-econômico do país, bem como na exigência do respeito a seus direitos enquanto cidadãos, co-proprietários e comandantes do país.

Atualmente tem-se registrado um forte movimento de luta pelas idéias de inserção social da pessoa com deficiência. Verifica-se que tais idéias têm sido socializadas e espalhadas no país, não necessariamente a partir de um compromisso com o saber científico, mas sim como parte de um movimento caracterizado quase que por uma missão corpo-a-corpo, levada em frente por

peessoas motivadas, deficientes ou não, que têm multiplicado seu conhecimento sobre as possibilidades das pessoas com deficiência, e seu compromisso com o respeito a seus direitos enquanto cidadãos. A adesão, o incentivo e a assunção de responsabilidade por áreas do poder público têm contribuído fortemente para a promoção de mudanças que, conquanto representativas de grandes dificuldades para sua implementação, são indubitavelmente determinantes de tremendo avanço social a médio e longo prazos.

## **2. A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E OS ASPECTOS APRESENTADOS COM RELAÇÃO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

A Constituição de 1988 trouxe diversos dispositivos que tornaram-se verdadeiros programas de integração e habilitação da pessoa com deficiência, quais sejam:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade,(...)”.

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 critério de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Sendo, por tanto garantia constitucional a não discriminação de nenhuma natureza, estando até mesmo específica que no campo trabalhista não se pode fazer distinção de salário e critérios admissionais, mais a frente veremos os mecanismos de proteção criados pela Constituição e leis esparsas, a fim de proteger este trabalhador.

No âmbito do Direito Público, a Administração Pública deve fazer reservas em seus concursos de vagas destinadas aos portadores de deficiência, *in verbis*:

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: (...) VII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;



A lei reguladora das reservas de vagas aplica-se não só ao regime público, mas ao privado também, trata-se da Lei de nº 8.213/91, que fixa os seguintes percentuais: *"A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.*

Neste diapasão, a Lei nº 8.112/90, estabelece que a União reserve, em seus concursos, até 20% das vagas a portadores de deficiências, havendo iniciativas semelhantes nos Estatutos Estaduais e Municipais, para o regime dos servidores públicos.

Ainda tratando do texto Constitucional, o legislador quis de certa forma deixar claro que o Estado deve prestar essa assistência, essa proteção e cuidado à pessoa deficiente, de forma a fornecer essa assistência para que ele possa se integrar ou reintegrar à vida comum, trabalhando, relacionando-se socialmente, enfim, tendo uma vida digna.

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: (...) VI – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

Por último, o legislador preocupou-se com a realidade vivida pela pessoa com deficiência principalmente no Brasil, instituindo nos artigos seguintes a adaptação de locais públicos e meios de locomoção ao deficiente.

Art. 227. (...) §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 o acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

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

A intenção do legislador foi a melhor possível, porém, 18 anos depois da edição e publicação de nossa atual Constituição pouco ou nada foi feito para que essas adaptações pudessem tornar-se realidade na vida dos milhões de portadores

de deficiência no Brasil. O que ocorre na verdade é a adaptação destas pessoas as realidades arquitetônicas de sua cidade, pois se assim não for, ou eles tornam-se totalmente dependentes de alguém ou procuram adaptar-se para viver com o mínimo de dignidade. Vivendo sob um preceito extremamente Darwiniano no qual aquele que não se adapta, morre.

Tais diretrizes estariam fadadas, como toda norma de eficácia limitada, dependente de uma lei que defina de forma plena sua aplicação, a tornarem-se ineficazes ou infrutíferas, letra morta.

Assim, em 1989, com a edição da Lei nº 7.853/89, estes aspectos peculiares foram tratados, no seu Art. 2º, in verbis:

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 desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I a IV - (omissis)

V - na área de edificações:

a) a adoção e efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meio de transporte.

## **2.1. A Incidência do Princípio Isonômico**

Indubitavelmente, o princípio da igualdade, é a égide de todas as garantias e prerrogativas de que usufrui a pessoa com deficiência. A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão da Revolução Francesa (Art. 1º) - repetida, posteriormente, pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (Art. I e VI) - o estabelece como pilar das sociedades modernas. Todas as Constituições contemporâneas têm feito

dele princípio basilar e indissociável da construção de uma sociedade justa e solidária.

A abrangência jurídica do princípio ultrapassa aquela interpretação literal que dele se possa fazer, pois postula que as desigualdades procedem exclusivamente da diferença das aptidões pessoais e não de outros critérios individuais personalíssimos, tais como sexo, raça, credo religioso. Nessa extensão se pode sustentar a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas ou situações, sem que isso importe ofensa a referido princípio.

O importante é que haja uma correlação entre o fator de discriminação e a desequiparação procedida, dando fundamento jurídico discriminatório. Assim, nas relações laborais, pode-se dizer que a pessoa com necessidades especiais deve estar habilitada e capacitada para o desempenho daquela atividade pretendida, para que possa pleitear a incidência da regra isonômica. Não pode, por exemplo, pretender desempenhar funções incompatíveis com a sua deficiência e/ou para as quais não esteja capacitada.

Atendidas as premissas de compatibilidade entre a deficiência e a função e capacitação haverá um campo para a incidência da regra isonômica, visando assegurar iguais oportunidades entre as Pessoas com deficiência os demais indivíduos, através de normas compensatórias. Aliás, quando fala-se em direito do trabalho, a manifestação mais marcante do cânon constitui-se na igualdade de oportunidades, como bem dispôs a declaração da Filadélfia de 1944, ao indicar que *"todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo têm direito de perseguir seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, segurança econômica e iguais oportunidades"*. Além da inserção dos artigos 7º, XXXI e 37, VIII, da Constituição Federal brasileira tratando da igualdade de oportunidades.

## **2.2. Legislação Infranconstitucional Ligada à Proteção ao Trabalho da Pessoa com Deficiência**

No Brasil, este processo foi mais demorado, do que nos países europeus e da América do Norte, em que por conta de eventos de grande proporção, como guerras

e epidemias, a população de pessoas portadoras deficiência tinha maior representatividade. Aqui conosco, somente em 1978 através da Emenda de nº12 foi inserida na Constituição então vigente garantias a pessoa com deficiência, *in verbis*:

É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica, especialmente mediante:

I - educação especial e gratuita;

II - assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País;

III - proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e salários;

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Entretanto, como se pode ver tal norma possuía eficácia limitada, de difícil aplicação, só sendo efetivamente regulamentada anos depois. Ainda em 1983, o Brasil ratificou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, porém tal não configurou melhoria efetiva as condições de vida do deficiente. Em 1988, a atual Constituição Federal, entra em vigor trazendo como título a Carta Cidadã, introduzindo princípios de elevação da cidadania, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho a fundamentos da nação, objetivando o bem comum, através da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com redução das desigualdades sociais.

Em 1955 foi publicada recomendação nº 159 da OIT sobre a adaptação e a readaptação profissional de pessoas com deficiência, no entanto somente a partir do Ano Internacional de Pessoas Portadoras de Deficiência, em 1981, essa discussão cresceu tomando abrangência nacional e internacional, visando a plena participação e a igualdade, dessa parcela da população, na vida social e no desenvolvimento.

Em 1988, com o advento da Constituição Federal, o Brasil comprometeu-se com o princípio que proclama a Educação como direito de todos e dever do Estado e da família. Além da inclusão das normas estatuídas nos Arts. 7º, inciso XXXI e no Art. 37, inciso VIII, e da ratificação de Convenções Internacionais da OIT, porém como normas de eficácia limitadas elas pouco poderiam fazer, ficando clara que a situação dos deficientes urgia por legislação específica.

A Lei nº 7.853, de 24.10.89, dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, criou 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, inclusive com a possibilidade de propor Ação Civil Pública e instaurar inquérito civil, define crimes e dá outras providências. Em seu Art. 1º, § 2º, assevera que se destina a garantir, às pessoas portadoras de deficiências, as ações governamentais necessárias ao pleno exercício de seus direitos individuais e sociais. O Art. 2º, III, prevê que ao Poder Público cabe assegurar, na área de formação profissional e do trabalho:

Nesta lei, destaca-se a cominação de penas às pessoas que obstarem o acesso de indivíduos a cargos públicos por motivos de deficiência, além da negação, sem justa causa de emprego ou trabalho por tal condição. No entanto, não se tem notícia de aplicações destas punições penais, sabendo-se que essas condutas acima descritas devem ser comuns na vida dos deficientes, sendo, porém, de difícil comprovação.

Ao comentar a Lei nº 7.853/89, Maria Aparecida Gurgel, em artigo para a Revista Brasileira de Extensão Universitária do VIII Congresso Ibero-Americano de Extensão Universitária, em 2005, coloca de forma brilhante a natureza de ação afirmativa da reserva de vagas aos portadores de deficiência no Mercado de Trabalho:

Positivamente no Brasil institui-se a política de ampliação de oportunidade, reconhecendo que as desigualdades existem. A reserva legal de postos de trabalho é uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades, oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas portadoras de deficiência a bens e serviços, e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de ser tratada como igual. É o que dispõem a Lei nº 7.853/89 ao estabelecer a política nacional para as pessoas portadoras de deficiência. (Revista Brasileira de Extensão Universitária, VIII Congresso Ibero-Americano de Extensão Universitária, Rio de Janeiro, Brasil, 2005)

Esta tendência se fortaleceu com a publicação do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei n.º 7853, de 24 de outubro de 1989, consolidando as normas de proteção dentro da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Referida Lei dedicou 16(dezesseis) artigos para

tratar especificamente da questão da inclusão da pessoa com necessidades especiais no Mercado de Trabalho, inclusive dispondo da sua inscrição em concursos públicos e a reserva de vagas nestes certames.

No ano de 1990, foi sancionada, pela Presidência da República, no Brasil, a lei nº 8069, de 13 de julho, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, onde se assegurou ao "adolescente portador de deficiência o trabalho protegido" e o "direito a condições de capacitação para o exercício de atividade regular e remunerada".

Em 1993, o Decreto nº 914, de 06 de setembro, instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que estabeleceu como diretriz, em seu Capítulo III, artigo VIII, "proporcionar ao portador de deficiência, qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho".

Estes documentos delinearão claramente a direção assumida pelo país, no que se refere à formação profissional da pessoa com deficiência. Educação e Trabalho foram formando a direção dos cuidados e da proteção à pessoa com deficiência.

A publicação, em 1993, do documento, apresentado pela Organização das Nações Unidas, "Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para pessoas com deficiência" fortaleceu tal direcionamento. Estabeleceu, para os países-membros, a responsabilidade pela educação de pessoas com deficiência em ambiente inclusivo, particularmente no campo do emprego.

Para que as determinações de transformações significativas na ação pública voltada para os cuidados com a pessoa com deficiência e o mundo do trabalho acontecessem foram necessários 40 anos e um destaque maior nessa construção compreendido de 1983 e 1993. Nesse período, também se estabeleceram bases na políticas para a garantia do direito e do acesso da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho, em igualdade real de condições.

No âmbito da iniciativa pública, a Lei nº 8.112/90, em seu Art. 5º, § 2º, assegura o direito das pessoas portadoras de deficiências a se inscreverem em

concursos públicos para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as deficiências de que são portadoras, reservando a elas um patamar mínimo de 5% das vagas e máximo de 20% daquelas oferecidas no certame. Portanto, em todos os concursos públicos, vagas devem ser reservadas para deficientes que terão sua contratação assegurada desde que a eles se submetam e sejam aprovados, exigência de caráter geral do Art. 37, II, da Constituição Federal, que não pode ser afastada sequer para as pessoas portadoras de deficiência. Assim, o Manual: Inserção da Pessoa portadora de Deficiência e do beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho, editado pelo Governo Federal, coloca em rápidas linhas o instituto da reserva de vagas:

Sistema de reserva legal de vagas ou cotas – É o sistema implantado no Brasil voltado para a inserção e participação das pessoas portadoras de deficiência no mundo do trabalho. Trata-se de um mecanismo compensatório, inserido no contexto de ação afirmativa que busca a igualdade de oportunidade de grupos em relação ao contexto social mais amplo. Fundamenta-se no princípio da inclusão que encarna o direito de todos aos serviços de educação, saúde e assistência social; ao trabalho; a acessibilidade; ao lazer, esporte, etc., e no reconhecimento de que todo cidadão, não importa sua condição, tem direito de acesso aos serviços e recursos que melhor atenderem as suas necessidades (empowerment). No direito comparado, o sistema de cotas é adotado por países como a Itália, Alemanha, França, Espanha, Argentina e Venezuela.”(Manual – Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho, MPT, Comissão de estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no Mercado de Trabalho; Brasília; 2001).

A Lei nº 8.883, de 1994, no âmbito da Administração Pública alterou o Art. 24, inciso XX, da Lei nº 8.666, de 1993, passando a ter a seguinte redação:

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. (Incluído pela Lei nº 8.883, de 1994);

De pronto, pode parecer que tal norma agride o princípio da igualdade, porém, conforme a constitucionalista Carmem Lúcia Antunes Rocha, no artigo intitulado Ação Afirmativa – o conteúdo Democrático da Igualdade Jurídica, assim diz:

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

(...)

Não se afirma – ninguém assevera com seriedade – que a regra da Lei de Licitações estaria a agredir o princípio constitucional da igualdade, porque o que ela faz é, antes, fomentar um processo de igualação que permite seja aperfeiçoado, não apenas na forma, mas principalmente no conteúdo, aquele dogma fundamental. (**Ação Afirmativa – o conteúdo democrático da igualdade jurídica**. Revista de Informação Legislativa. Brasília, 1996)

A Lei nº 8.213, de 24.7.91, no tocante às empresas privadas, impõe, em seu Art. 93, às empresas que somem 100 ou mais empregados, o preenchimento de seus postos de trabalho com pessoas reabilitadas ou pessoas portadoras de deficiência. Nas empresas que contém até 200 empregados, essa reserva de vagas é de 2%; nas empresas de 201 a 500 empregados, a reserva de vagas é de 3%; de 4%, para as empresas de 501 a 1.000 empregados e de 5% para aquelas que somem mais de 1.001 empregados.

No caso de dispensa do empregado deficiente contratado por mais de 90 dias ou a prazo indeterminado, o empregador deve, previamente, antes de demiti-lo, providenciar sua substituição por pessoa também deficiente.

Todas as legislações até agora citadas eram meramente programáticas e não havia qualquer preocupação com o trabalho da pessoa portadora de deficiência física até o ano de 1999, ocasião em que a Lei nº 7.853 foi regulamentada, diga-se, mais de dez anos após a sua edição. Só a partir desse momento é que empresas, sindicatos e órgãos governamentais passaram a se preocupar com a implementação de normas já anteriormente inseridas em nosso contexto jurídico.

A partir da edição do Decreto de nº 3.298 de 1999 as diretrizes referentes a atividade laboral do deficiente foram verdadeiramente traçadas de forma prática que *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*. No referido decreto, estabelecem-se o



conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos sociais e individuais das pessoas portadoras de deficiências. Além destas disposições, nos Arts 3º, conceituam-se o que é deficiência, deficiência permanente e incapacidade; no 4º quem são as pessoas portadoras de deficiências físicas, auditivas, visual, mental e múltipla; no 5º são estabelecidos princípios; no 6º diretrizes; no 7º objetivos e por fim no 8º instrumentos utilizáveis pela política nacional de integração dos deficientes físicos, assim como se estabelecem as linhas de equiparação de oportunidades entre os portadores de deficiências e os demais indivíduos, proporcionando aos primeiros reabilitação integral, formação e qualificação para o trabalho, escolarização, orientação e promoção individual.

Relativamente ao acesso ao trabalho dispõem a seção IV da necessidade da inserção do deficiente no setor produtivo do mercado de trabalho, através de políticas de habilitação, reabilitação e integração destas pessoas. Dando-se desta forma:

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 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, cooperativo ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

O Ministério do Trabalho e Emprego editou Portaria a de nº 772, de 26 de agosto de 1999(Documento em Anexo), que põe em prática as disposições trazidas em leis anteriores como a de nº 7.853 de 1989 e o decreto nº 3.298 de 1999. Apresenta os requisitos para que as empresas contratem trabalhadores portadores de deficiência sem vínculo de emprego, promovendo a inserção e o treinamento dos mesmos para a futura integração completa ao mercado de trabalho. Essa contratação poderá ocorrer desde que intermediada por entidades que tenham a finalidade de assistir ao portador de deficiência; que a contratante preencha os

cargos a que está obrigada, conforme o número de empregados que integram seus quadros, com portadores de deficiência regularmente contratados nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho e desde que o trabalho oferecido se destine a fins terapêuticos, ao desenvolvimento da capacidade laborativa ou à inserção no mercado de trabalho. Também não caracteriza vínculo empregatício o tempo de aprendizado da pessoa portadora de deficiência para capacitá-la ao trabalho, desde que esse tempo seja inferior a seis meses. Criou-se, assim, uma nova possibilidade de regular contratação, que não impõe tantos ônus ao empregador e que possibilita o aproveitamento da mão-de-obra da pessoa portadora de deficiência, muitas vezes, com grande possibilidade de produtividade.

Ainda tratando da análise normativa, a Lei nº 8.069, de 1990, Estatuto da Criança e do Adolescente traz dois dispositivos relacionados ao adolescente portador de deficiência, a saber:

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

(...)

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

(...)

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

Como se viu muitas leis e afins foram editadas no sentido de proporcionar uma maior integração e adaptação do portador de deficiência ao mundo e ao Mercado de Trabalho. No entanto, entre uma lei e sua aplicação pode existir um abismo, assim a necessidade de uma conscientização da sociedade e dos empregadores de sua função social, como agente de uma sociedade melhor, mais digna e justa para os portadores de deficiência.

### **3. O MERCADO DE TRABALHO RELATIVO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Podemos verificar que as mudanças com relação ao mercado de trabalho voltado às pessoas com alguma deficiência apresentou mudanças sensíveis. A própria Carta Magna de 1988 trouxe normas de cunho protetivo e garantias de sua integração, muitas de eficácia limitada, por exemplo, a garantia de tratamento igualitário, acessibilidade a edifícios e transportes, dentre outras.

Quando se fala em Mercado de Trabalho, a Constituição veda qualquer forma de discriminação nos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, bem como exigiu lhes fosse reservado percentual dos cargos e empregos públicos (Arts. 7º, XXXI, e 37, VIII). O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União assegurou-lhes o percentual de até 20% (Art. 5º, § 2º).

Existia um grande abismo, no passado, na relação: empresas e instituições especializadas em incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Hoje essa realidade mudou, pois há órgãos oficiais que fazem esse trabalho, como o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), que realiza cursos e faz a ligação entre empresa e candidatos com necessidades especiais cadastrados.

Segundos dados oficiais fornecidos pelo Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT e coletados pela Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE no Censo de 2000, os brasileiros com alguma necessidade especial somam hoje 24,5 milhões, que representa 14,5% da população. No Nordeste esse índice é de 16,7%, no estado do Ceará são 1.288.797 de pessoas com pelo menos uma deficiência, representando cerca de 17,34% da população total do estado.

A Unidade de Atendimento à Pessoa com Deficiência foi criada em 1992, consolidando um espaço para atendimento a essa categoria, seguindo a orientação padrão do Sistema Nacional de Emprego - SINE. Com isso, criou-se uma visão cidadã da inclusão dessas pessoas no Mercado de Trabalho, tornando possível torná-los parcela produtiva da população.

Essa foi uma das medidas efetivas visando a inclusão da pessoa com deficiência não só no Mercado de Trabalho, mas também de forma a socializar-se melhor. Outras medidas seriam a realização de cursos profissionalizantes específicos para estes indivíduos e cursos de adaptação fornecidos pela INSS.

O mercado de trabalho apresenta vários níveis de emprego, que podem e devem ser utilizados para proporcionar e oportunizar o ingresso, das pessoas com deficiência, na força de trabalho, bem como sua participação plena na vida da comunidade.

Algumas formas de emprego têm se apresentado mais comuns do que outras:

- Emprego competitivo, sem a implementação de qualquer adaptação relacionada às necessidades postas pela presença de deficiência;
- Emprego competitivo, com a implementação de adaptações, para atender às necessidades postas pela presença de uma deficiência;
- Emprego domiciliar;
- Trabalho autônomo;
- Trabalho rural;
- Trabalho em cooperativas;
- Atividade ocupacional no lar.

O emprego competitivo, com ou sem adaptação relacionada às necessidades impostas pela presença de uma deficiência atende aos princípios adotados na Convenção 159, em 20 de junho de 1983, em seu Art. 3 que trata da política de Reabilitação Profissional e de emprego para pessoas com deficiência, proposta pela Organização Internacional do Trabalho. Essa política assegura a existência de medidas adequadas na Reabilitação Profissional, de forma a proporcionar o alcance de todas as categorias de pessoas com deficiência, bem como que se promova a oportunidade de emprego para pessoas com deficiência, no mercado de trabalho

regular. Há observância também às determinações do Decreto nº 3.298, no que tange à capacitação profissional e ao emprego da pessoa com deficiência.

Demonstrou-se com a experiência de colocação de pessoas com deficiência, no mundo produtivo, a necessidade de reestruturação e/ou de modificação do trabalho ocorre com frequência muito baixa e, em geral, quando ocorre, implica em baixo custo para o empregador. Em muitos casos, torna-se necessário apenas a reorganização do ambiente adaptando-o às condições necessárias para o trabalho da pessoa com deficiência.

No tocante à sociedade, em geral, ações devem ser constantemente desenvolvidas, a fim de favorecer o acesso e o atendimento, de qualidade, à pessoa com deficiência, nos serviços regulares de saúde, de educação, de esporte, de lazer e de trabalho, assim como a implantação de serviços especiais, que possibilitem o atendimento às suas necessidades diferenciadas.

Hodiernamente, o mercado de trabalho está mais consciente e sensível a cerca da questão da deficiência, mas as barreiras para incluir pessoas com deficiência profissionalmente qualificadas ainda existem, devendo ser desenvolvidas medidas não só com relação as pessoas com deficiência, mas os empregados que também fazem o ambiente laboral.

Pode-se dizer que no contexto das relações sociais do trabalho o homem atua na realidade, modificando, transformando e construindo sua identidade pessoal e social. Numa sociedade em que as relações de produção são organizadas desta forma, em que o homem se apropria do processo de criação, ele é valorizado, cresce em autonomia, em consciência da cidadania, enfim, humanizando-se cada vez mais.

No entanto, em uma sociedade na qual as relações de produção são organizadas de forma a servir-se mecanicamente do fazer do homem, e não de sua participação e de seu pensar, estabelece-se um processo de coisificação, no qual o homem desenvolve o sentimento de menor valia e de impotência. Assim o trabalho, como atividade desenvolvida no âmbito de relações sociais de produção, determina

parte essencial da formação da identidade pessoal e social do indivíduo, bem como de sua auto-estima e consciência de dignidade.

Ainda no que tange a tais questões e tendo como foco da análise o processo histórico da relação das sociedades com as pessoas com deficiência, vemos um estado de segregação e de exclusão a que estas foram submetidas, determinando limites claros para seu desenvolvimento e praticamente impossibilitando a construção de uma identidade positiva, de consciência crítica e do exercício da cidadania. Desta forma, tem-se a pessoa com deficiência historicamente alijada dos processos de debate social de idéias, bem como da participação dos processos decisórios da sociedade.

Em busca de auto-afirmação e aceitação social, diversas vezes as pessoas com deficiência satisfazem-se até mesmo com postos de trabalho aquém de suas capacidades físicas, intelectuais e formação profissional, pelo simples fato de ao trabalhar se sentirem produtivas, úteis, independentes e inseridas no convívio social.

Desta forma, tem-se tentado implantar vários programas e colocar-se em prática medidas com o objetivo de criar empregos para as pessoas com necessidades especiais em vários países, inclusive no Brasil. Dentre essas medidas estão: oficinas protegidas de produção, oficinas terapêuticas, contratação preferencial ou seletiva, sistema de quotas, subvenções aos empregadores que oferecem formação profissional e em seguida contratam trabalhadores deficientes, sociedades cooperativas regulares para a promoção do trabalho autônomo das pessoas portadoras de deficiência etc.

No entanto, sabe-se que o número real de trabalhadores portadores de deficiência empregados em estabelecimentos comuns ou especiais, está bem abaixo daquele correspondente ao número das que são capazes de trabalhar. É primordial que seja oportunizada a essas pessoas a construção da sociedade, em vez de se firmarem como beneficiários de políticas assistencialistas e da Previdência Social, o que muitas vezes lhes ofende a dignidade e os lança fora suas forças de trabalho, tão sólidas e produtivas quanto as de qualquer outra pessoa.

Através de uma aplicação ampla dos princípios ergonômicos é possível a adaptação, a um custo reduzido, do local de trabalho, das ferramentas, do maquinário e do material, ajudando a aumentar as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência. Em muitos casos, isso não é necessário, já que estes indivíduos se superam e desenvolvem formas diferenciadas de exercerem suas funções.

De forma que, a mudança torna-se necessária na consciência dos demais componentes do ambiente de trabalho em buscar a inclusão efetiva de indivíduos com alguma deficiência. No que tange a aplicação das normas de Direito do Trabalho não há distinção, já que há a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS normalmente sem ressalvas, nem distinções de salário para a mesma função. O que pode ocorrer é uma flexibilização e redução da carga horária com conseqüente redução salarial a depender do grau de deficiência.

Ademais, muitas pessoas com necessidades especiais são friamente eliminadas da possibilidade de uma participação efetiva na sociedade, tendo em vista obstáculos materiais que já deviam ter sido eliminados por força do que mandamentam os Arts. 227, §2º, e 244, da CF/88, art. 2º, V, 'a', da Lei n.º 7.853, de 24/10/89, bem como a Lei n.º 10.098, de 19/12/2000, que trata especificamente da questão, estabelecendo normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com mobilidade reduzida, determinando a supressão de barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios, nos meios de transporte e de comunicação.

Além disso, algumas normas produzidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT, as Normas Brasileiras - NBRs, tornam possível a circulação do portador de deficiência nos ambientes públicos e privados. Não se justifica a existência de portas estreitas, que não permitem a passagem de uma pessoa cadeirante; batentes, escadas e desníveis de cômodos que tornam inacessíveis edifícios, salas e veículos de transporte coletivo; telefones, interruptores, comandos de luz e alarmes colocados fora do seu alcance; instalações sanitárias sem suportes e amparos que lhe permitam efetuar suas necessidades fisiológicas sem ajuda de terceiros etc.

Estes obstáculos são o resultado da ignorância e da indiferença social. Muitas delas poderiam ser evitadas mediante um planejamento arquitetônico cuidadoso, trabalho educativo, de sensibilização da sociedade e vontade política.

### **3.1. A Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, no seu Art. 23, assegura ao ser humano como direito fundamental o do trabalho: “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Após análise acurada da legislação infraconstitucional e estrangeira atinente à proteção ao portador de deficiência, podemos concluir que há proteção legiferante, até mesmo bem extensa, porém quando nos voltamos para a realidade nos deparamos com um quadro bem diferente.

Não obstante, o número de postos de trabalho tenha apresentado crescimento, no Brasil, de 1999 a 2001, conforme pesquisa do Ministério do Trabalho e Emprego, e a legislação brasileira, nas diversas leis tratadas nesta pesquisa, vê-se que a pessoa com deficiência continua a ser excluída do mercado formal de trabalho.

O primeiro obstáculo dos portadores de deficiência é o preconceito, vírus silencioso e voraz que contamina nossa sociedade, excluindo e matando emocionalmente as minorias que, às vezes não tem a quem recorrer, senão ao poder público, para que se faça cumprir as belas palavras trazidas na nossa Constituição “...todos são iguais perante a lei(...)”, que até agora para muitos brasileiros não tem passado de discurso.

O que se pode vislumbrar na prática são algumas políticas isoladas dentro de grandes empresas, como projetos de inclusão dessas pessoas, um deles que trago como exemplo é o Cidadão Capaz, desenvolvido pela Petrobrás Distribuidora S.A., em que alguns postos de gasolina são adaptados a fim de que os empregados portadores de deficiência física e se locomovem através de cadeiras de rodas possam trabalhar como frentistas ou atendentes nas lojas de conveniência.



Figura 1



Fonte: Caderno de Diretrizes Cidadão Capaz; Pág. 48.

Figura 2

Atividades x Áreas de Serviços				
Tipo de Deficiência	Pista de Abastecimento	LUBRAX Center	BR Mania	Lavamania
Deficiência Motora – Usuário de Cadeira de Rodas	X			
Deficiência Física – Não usuários de instrumentos auxiliares de locomoção	X	X	X	X
Deficiência Visual com baixa visão e capacidade de orientação segura o independente				X
Deficiência Auditiva que utiliza aparelho corretivo de surdez		X	X	X
Deficiência Mental		X	X	X

Fonte: Caderno de Diretrizes do Projeto Cidadão Capaz – Petrobrás; Pág 26.

Essa é apenas uma das iniciativas advindas de uma grande companhia, que dá exemplo de inclusão e função social de sua atividade. No entanto, uma das questões e segundo problema enfrentado pelo portador de deficiência, em especial deficiência física é a barreira arquitetônica.

Infelizmente, nossas cidades não são construídas visando à locomoção dessas pessoas, aqueles que têm de fazer uso da cadeira de rodas, ou possui seu próprio veículo ou torna-se dependente de alguém para se locomover. Posto que, o transporte coletivo não oferece contingente de veículos adaptados para essas pessoas. Além de as ruas que não possuírem rampas ou calçadas adequadas para a movimentação destes indivíduos.

O exemplo mais próximo que temos é nossa Universidade que só veio a adaptar seu espaço a pessoa com deficiência no presente ano.

A lei nada ou pouco pode realizar se não houver vontade política para fazer com que as cidades possam desenvolver planejamentos arquitetônicos a fim de possibilitar a locomoção dos portadores de deficiência nas suas vias públicas. Assim, a pessoa com deficiência pode até conseguir um emprego, porém não conseguirá chegar a seu emprego. Desta forma, toma-se “lei morta”, lei que não tem como ser aplicada, face aos obstáculos ainda existentes na sociedade.

Conforme Censo realizado pelo IBGE em 2000, 14,5% da população total, ou seja, 24,5 milhões e brasileiros apresentam algum tipo de incapacidade. No total de casos declarados de pessoas com deficiência foi detectado que:

- 8,3% possuem deficiência mental
- 4,1% possuem deficiência física
- 22,9% possuem deficiência motora
- 48,1% possuem deficiência visual
- 16,7% possuem deficiência auditiva

As pessoas com deficiência representam uma parcela importante da população do país, que buscam bens e serviços necessários para o seu dia-a-dia e oportunidades de trabalho e lazer. Se considerarmos que cada pessoa com

deficiência possui um acompanhante ou alguém mais próximo, teremos um universo de aproximadamente 29%(vinte e nove por cento) da população total ou aproximadamente 50 milhões de brasileiros envolvidos diretamente com a causa das pessoas com deficiência, tudo isso baseado em dados do IBGE.

Deve-se observar em primeiro lugar, para a efetiva inserção das pessoas com necessidades especiais no mundo produtivo, as formas de emprego existentes na comunidade. Faz-se necessário, desta forma, que o profissional especializado na capacitação profissional da pessoa com deficiência desenvolva um conhecimento amplo e detalhado sobre a realidade do mercado de trabalho local, de suas tendências e particularidades. Esse conhecimento se forma através de levantamento dos postos de trabalho existentes, os tipos de empresa e de negócios presentes nas áreas industrial, comercial, rural e urbana. É relevante que se identifique e analise as funções ocupacionais existentes, quais os critérios adotados pelas diferentes empresas para contratação, bem como os requisitos necessários para o desempenho nas funções ocupacionais.

Favorece sobremaneira a contratação de pessoas com deficiência a divulgação de informações, esclarecimentos, e orientações sobre as deficiências, a eliminação de barreiras arquitetônicas e a melhoria das adaptações no ambiente de trabalho, muitas vezes tidas como os principais óbices à contratação de pessoas com deficiência, dado o mito do alto custo, são aspectos importantes a serem considerados e discutidos durante o processo de contratação.

A modificação do ambiente de trabalho e/ou sua re-estruturação poderá exigir a assistência, ao empregador, para o re-planejamento do ambiente, a re-organização do “layout” do posto de trabalho, ou mesmo a realização de modificações de máquinas e equipamentos, que em muitos casos requerem um alto investimento tendo em vista a tecnologia utilizada.

Um dos setores em que a pessoa com deficiência pode ser alocada dentro do mercado ocupacional formal é o Setor de Serviço Social e de Psicologia. Sendo este, geralmente, responsável pelo desenvolvimento de programas de

conscientização e de sensibilização do empregador e dos demais trabalhadores, quanto às deficiências, em geral, e ao trabalhador com deficiência, em particular.

No setor de Engenharia de Segurança e Medicina, os serviços especializados do Trabalho também são um alvo importante na empresa, através do desenvolvimento de políticas educacionais e de conscientização sobre as deficiências, para a prevenção de acidentes de trabalho. Estas ações são desenvolvidas em conjunto com as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA's) e Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (SIPAT's) na educação dos funcionários sendo de grande importância para a diminuição e a prevenção dos acidentes que, no Brasil, conforme os dados do Instituto Nacional de Seguridade Social do Ministério da Previdência (INSS), gira em torno de vinte e cinco mil pessoas atingidas por algum tipo de dano permanente, por ano, assim, aproximadamente duas mil pessoas se tornam deficientes a cada mês, no país.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho já se pronunciou, garantindo a reintegração de trabalhador portador de deficiência, cita-se julgado, tendo como Relator o Ministro Milton de Moura França:

REINTEGRAÇÃO. DEFICIENTE FÍSICO. ART. 93, § 1º, DA LEI 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 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. (Ac. - unânime – TST 4ª T – RR 05287-2001-008-09-00, Rel. Min. Milton de Moura França, julgado em 17/11/04). Grifo nosso.

Esta e outras medidas adotadas em face dos trabalhadores portadores de deficiência são tratadas como discriminação positiva correspondendo a um imperativo de justiça e se inspirando no princípio de igualdade concebido como

concretização da idéia de justiça social, fazendo uso dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

### **3.2. Reserva De Cargos e Empregos**

#### **3.2.1. No Serviço Público**

Num quadro econômico de longos períodos de recessão e por políticas econômicas e sociais desatentas aos crescentes níveis de desemprego, é natural a tendência do ser humano a procurar no serviço público uma oportunidade de trabalho, posto que apresentam uma estabilidade maior do que a iniciativa privada e até salários mais elevados. No Brasil esta realidade não tem sido diferente, podendo ser facilmente constatada pelo número cada vez maior de pessoas buscando uma oportunidade no setor público, através dos concursos públicos.

Nessa perspectiva, foi de suma importância a reserva de vagas a serem preenchidas através de concurso público, programada pelo inciso VIII do Art. 37 da Carta Constitucional, verbis: *"a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão"*. Posteriormente, veio a regulamentação através da edição do Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, Lei nº 8.112, de 11.12.90, que em seu Art. 5º, §2º, previu: *"Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos 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."*

Analisando o valor e a importância da norma, é preciso criticar no que tange a fixação em até 20% a reserva de vagas, por impossibilitar, em certas circunstâncias, o seu cumprimento pleno. Isso será verificado sempre que o número de vagas for inferior a 5, casos e que o percentual de uma eventual vaga reservada resultaria maior do que aquele limite (1 em 4 = 25%; 1 em 2 = 50%).

Salvo melhor entendimento, cremos que se o legislador retirasse tal vinculação, deixando ao administrador o poder discricionário e a liberdade para deliberar a respeito da necessidade e da conveniência do número de vagas a fixar,

caso a caso, concurso a concurso, a lei teria uma melhor aplicação. Referida lei deveria estabelecer apenas o patamar mínimo de vagas, sem que estipulasse um percentual máximo de reserva de vagas, para evitar a desarmonia acima apresentada.

Entende-se que mesmo naqueles concursos em que os editais que não prevejam a reserva de quadros para as Pessoas com necessidades especiais, por omissão ou incompetência do administrador, deve-se entender que há o privilégio implicitamente previsto. Visto que, a combinação da norma Constitucional e da lei ordinária que a regulamentou, por possuírem natureza cogente, com aplicação obrigatória, não dispensa discricionariedade ao administrador, cabendo inclusive mecanismos como a Ação Civil Pública e o Mandado de Segurança contra atos do administrador que não estejam de acordo com a lei supramencionada.

Quando se fala na habilitação para desempenhar o cargo ao qual se candidata, a lei esclarece: *"é assegurado direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras"*. Refere-se a requisito subjetivo, tendo de ser verificado já no momento em que o candidato se inscreve para prestar o concurso. Deferida a inscrição, não poderá o administrador, após superado todo o exaustivo e tormentoso processo seletivo, negar-se a dar posse ao candidato, nem que para isso sejam necessárias adaptações no setor. A prática de tal ato, sem dúvida, será ilegal e arbitrária, sendo passível de correção pela via do mandado de segurança. Eventuais prejuízos sofridos poderão ser pleiteados através de ação ordinária.

Vale ressaltar que é preciso assegurar ao candidato com deficiência as condições necessárias para a realização da prova de forma adequada às suas particularidades. Inclui-se aí, não só a acessibilidade necessária, de acordo com o grau e tipo de deficiência física, como também àquelas relativas ao acesso livre e desimpedido aos locais de realização do certame.

Não sendo realizada referida providência, por parte do administrador encarregado, a Pessoa com deficiência pode, inclusive, pleitear a anulação da etapa do certame, sem prejuízo de restituição dos cofres públicos contra eventuais despesas efetuadas (Art. 37, §6º, da CF/88). Da mesma forma, o Poder Público

poderá buscar, em ação regressiva, a restituição dos gastos efetuados na etapa anulada do certame, contra o administrador responsável pelo ato omissivo, desde que haja comprovação de dolo ou culpa (Art. 37, §6º, da CF/88, "*in fine*").

### **3.2.2. Na Iniciativa privada**

A disposição legal trazida no Art. 7º, inc. XXXI, da CF, com a seguinte redação: "Proibição de qualquer distinção no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência;" vinha se mostrando inócua diante da subjetividade ínsita ao empregador a contratação de seus empregados. Sabe-se que ao empregador o que importa é a capacidade produtiva do candidato ao emprego; e, em muitos casos, uma Pessoa com Deficiência pode revelar maior capacidade para determinada tarefa do que outro candidato que não seja portador de qualquer deficiência. No entanto, tal situação revela-se de difícil constatação na prática. Referida constatação, foi muito bem compreendida por Eduardo Gabriel Saad, na sua obra *Constituição e Direito do Trabalho*, que assim concluiu:

De modo geral, a empresa não rejeita o deficiente que revela maior capacidade, para determinada tarefa, do que um outro candidato que não seja portador de qualquer defeito físico. O que importa ao empresário é que o rendimento do trabalho e a sua qualidade sejam bons. Em presença da realidade fática, não nos parece fácil provar-se que um empresário deixou de admitir um empregado por ser deficiente.

O certo é que prever, simplesmente, a proibição de qualquer procedimento discriminatório na admissão do portador de deficiência física não foi suficiente, pois como norma de eficácia limitada este artigo necessitava de uma lei que regulamenta-se a inclusão da pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho, de modo a não ser discriminado de forma negativa e sim de diferenciá-lo a fim de torná-lo capaz de tornar-se de certa forma independente, além disso a lei também deveria tipificar a conduta de discriminação da pessoa com necessidades especiais. Porém, mesmo com a tipificação de tal conduta como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos, no Art. 8º da Lei nº 7.853/89, continuou a imperar a discriminação "branca", ou seja, aquela natural do preconceito cultural vigente em nossa sociedade, sem que houvesse qualquer instrumento hábil para combatê-la.

Neste ínterim, surgiu no bojo da lei de benefícios da previdência social - Lei nº 8.213, de 24.07.1991 -, norma que introduziu entre nós o sistema de quotas no preenchimento de cargos. Segundo o Art. 93 da LBPS:

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

I - até 200 empregados: 2%;

II - de 201 a 500: 3%;

III - de 501 a 1.000: 4%;

IV - de 1.001 em diante: 5%".

§ 1º 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.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados." (onde se lê Ministério do Trabalho e da Previdência Social leia-se Ministério da Previdência e Assistencial Social, por força do que dispõe a Lei 9.469/98, em seu artigo 13, inciso XVI);

O escopo da norma é, com certeza, a abertura de postos de trabalho para as Pessoas com deficiência. Mesmo aqueles empresários que tiverem alguma espécie de preconceito em relação a pessoa com deficiência terão de garantir seus postos de trabalho, face à natureza cogente da norma. O desrespeito ao programa sujeitará o infrator a aplicação de multa, em procedimento a cargo do Ministério Público do Trabalho.

Contudo, além deste valor primordial, da abertura de novos postos de trabalho, a norma possui outro atributo, qual seja o de incentivar a Pessoa com deficiência a sair às ruas, de reintroduzi-la na sociedade, de propiciar o seu aperfeiçoamento sócio-cultural. Como bem observou o Prof. Guilherme José Purvin de Figueiredo na sua obra *Direito de Locomoção da Pessoa Portadora de Deficiência no meio ambiente urbano*:



Não se tratará mais de pensar em ofertar empregos a portadores de deficiência em razão de um duvidoso sentimento de caridade do empresário, mas, simplesmente, porque a lei assim o determina. Essa exigência forçará os empresários a buscar, dentre o universo de PPDs, as de melhor potencial para o cargo oferecido.

Sem dúvida, aí está o atributo de excelência da norma em comento: incentivar estas pessoas a melhorar o seu potencial, a aprimorar suas qualidades, a superar as barreiras que a sociedade lhe impõe.

Ao se pode olvidar que o mundo ainda preconiza a ideologia capitalista e a primazia dos interesses econômicos sobre quaisquer outros. E, nesse contexto, como oportunamente alerta o Prof. Guilherme Purvin, ao analisar a adoção do sistema noutros países, e com base em dados da OIT, *"foram constatados casos em que os empregadores pagavam as PPDs para ficar em casa, mantendo-as na folha de pagamento com a finalidade exclusiva de suprirem a sua quota. Em outros casos, o empregador preferia pagar as multas a manter empregados portadores de deficiência"*. Enfim, o interesse econômico sobreposto ao interesse social.

A penalização resultante do descumprimento da norma, em sua plenitude, além da sanção de multa (que deve ser estipulada em valores altos), deve-se constituir também na perda de privilégios, tais como obter certidão negativa de débitos junto ao INSS, participar de certames de licitação e outros. Caso o motivo do descumprimento da norma for o interesse econômico, então é preciso fazer com que esse interesse desapareça, através de sanções pesadas.

### **3.3.3. Seguridade Social**

Fundada no Princípio da Solidariedade pelo qual aqueles indivíduos detentores de maiores riquezas devem auxiliar os menos abastados, a seguridade social é um conjunto de ações estatais que compreende a proteção dos direitos relativos à saúde, previdência e assistência social (Art. 194 da Carta Constitucional). Essa é a premissa mestra que deve guiar qualquer iniciativa no sentido de organizar políticas no campo da seguridade social.

Com relação à pessoa com deficiência, algumas características chamam a atenção e diferenciam o tratamento da questão. O primeiro seria o direito à

habilitação e reabilitação profissional, o segundo o direito à renda mensal vitalícia e por fim o enfoque diferenciado da tutela previdenciária.

O Art. 203 da Constituição Federal trouxe duas importantes inovações com relação à questão. Nos incisos IV e V ficou estabelecido que:

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

I a III - (omissis)

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

No tocante às críticas que a seguir vamos expor a respeito de certos aspectos da norma, ela, sem dúvida, representou efetivo avanço em relação ao tema.

Em primeiro lugar, quanto à habilitação e reabilitação das Pessoas com necessidades especiais e a promoção de sua integração à vida comunitária, houve importante progresso, tendo em vista que, anteriormente, apenas os segurados da previdência - ou seja, aqueles que contribuía para o sistema - possuíam tal direito. Com a nova ordem constitucional, o direito se estendeu a toda e qualquer Pessoa com alguma deficiência, como um direito de natureza assistencial e não mais exclusivamente previdenciária.

### **3.3. Barreiras Arquitetônicas e Culturais**

As barreiras arquitetônicas comportam uma grande dificuldade de acesso aos cidadãos com alguma deficiência não só ao mercado de trabalho, mas a qualquer lugar. Com autoridade a arquiteta Adriana Romeiro de Almeida Prado, em artigo a cerca das barreiras arquitetônicas urbanas, discorreu sobre o tema, asseverando que:

Barreiras são obstáculos que dificultam, principalmente, a circulação de idosos e de pessoas com deficiência, entendendo-se aquelas que andam em cadeiras de rodas, com muletas ou bengalas que têm dificuldades na marcha, que possuem redução ou perda total da visão ou audição e, até

mesmo, os indivíduos que apresentam uma redução na capacidade intelectual.

Quando esses obstáculos encontram-se em uma edificação denominam-se de barreiras arquitetônicas, mas essas dificuldades também podem ser observadas nas ruas e praças, nos equipamentos e mobiliários urbanos. Nesses casos, recebem o nome de barreiras urbanísticas ou ambientais.

(...)

Eliminar barreiras significa iniciar um processo de integração das pessoas com deficiências, pois dessa maneira é possível, entre outras coisas, facilitar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, já que tornar os ambientes acessíveis é condição para sua independência e autoconfiança.

Com certeza, não existe nada que entristeça mais uma pessoa com deficiência do que deparar-se com barreiras arquitetônicas. Degraus, portas giratórias ou estreitas, balcões e bilheterias altas, catracas na entrada de espetáculos, são apenas alguns exemplos dos óbices para alguns intransponíveis que tolhem o direito de ir e vir dos indivíduos com deficiência.

O Texto Constitucional determina que os logradouros e edifícios públicos devem propiciar o acesso adequado às Pessoas com deficiência. Prevê, inclusive, a adaptação daqueles já existentes à época da promulgação da Carta (Arts. 227, § 2º, e 244 da CF/88). E a previsão constitucional está devidamente regulamentada, com a edição da Lei nº 7.853, de 24.10.89, que prevê, em seu Art. 2º, verbis:

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 desta lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I a IV - (omissis)

V - na área de edificações:

a) a adoção e efetiva execução de normas que garantam a funcionalidade das edificações e vias públicas, que evitem ou removam os óbices às pessoas portadoras de deficiência, permitam o acesso destas a edifícios, a logradouros e a meio de transporte"

O que falta é a efetivação prática da norma, tendo como escopo o interesse público que há de se reconhecer e considerar traduzindo-se justamente na satisfação do direito das pessoas portadoras de deficiência de ter acesso aos edifícios públicos, de uso público e privados.

Diante disso, é possível ver que, com uma sociedade moderna plural, é relevante a diferenciação das pessoas na hora de planejar qualquer objeto. Deve-se abandonar a idéia de desenhar projetos para homens perfeitos e adotar a filosofia do desenho universal. O caminho é romper com as barreiras, direcionando os esforços no sentido da integração plena da pessoa com deficiência no meio em que vive.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme podemos perceber no decorrer do presente trabalho, existe uma grande proteção legislativa, quando se fala na Pessoa com Deficiência, em todos os campos, seja trabalhista, seja socialmente falando, no âmbito da educação e saúde, no entanto, vemos poucas e tímidas ações do Poder Público para tornarem reais as mudanças na vida destas pessoas.

Foram tratados aspectos como, os conceitos legais e doutrinários, além dos aspectos históricos, além de outros temas de grande relevância face ao tratamento marginalizado sofrido pela pessoa com deficiência durante toda sua vida, seja no início dela com a dificuldade de encontrar uma escola adequada seja na condição de adulto em busca de um emprego que proporcione dignamente seu sustento e auto-afirmação.

Após isso, tratou-se do aspecto Constitucional da pessoa com deficiência, no que tange à Isonomia e às normas no sentido estrito, que mesmo de eficácia limitada trouxeram esperanças a estas pessoas que tanto anseiam por se colocar de forma equiparada aos demais.

Por fim, sob o prisma do Mercado de Trabalho atual, tentou-se mostrar com estatísticas e exemplos, como o Cidadão Capaz, da Petrobrás Distribuidora, que muitas empresas têm colocado em prática as normas existentes, não esperando somente que o Estado venha a oferecer as condições necessárias para aplicação da Lei, mas criam essas condições, através das adaptações do ambiente laboral e seu acesso, fomento no campo da pesquisa para desenvolvimento de novas formas de facilitar a locomoção dos portadores de deficiência física, além de fomentos fiscais de alguns Estados a empresas que contratem pessoas com deficiência.

Desta forma, pode-se ver que apesar dos esforços estatais através de normas positivas e garantias constitucionais através de princípios, pouco pode ser visto para a melhoria de vida das pessoas com deficiência, existem Secretarias governamentais, órgãos especializados para tratar com essas pessoas, repartições dentro do Ministério Público, no entanto no âmbito estrutural, no campo das cidades, de sua arquitetura, pouco ou nada foi feito.

Numa rápida caminhada pela cidade, podemos ver o pequeno número de rampas, de ônibus com elevadores para possibilitar o acesso de pessoas cadeirantes ou com outras formas de deficiência física. Sendo necessário, que o Estado ponha em prática de forma

especifica suas normas de caráter afirmativo, como o Plano Diretor nos Municípios, que traça as diretrizes de como a cidade deve ser de forma geral, devendo estar incluídas as calçadas, as ruas e seus acessos aos portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida. A fim de possibilitar que eles tenham acesso de forma independente ou pelo menos autônoma aos locais onde pretendem se dirigir, até mesmo para buscar empregos que estão ao seu alcance através de órgãos como o IDT, Instituto de Desenvolvimento de Trabalho, que realiza o *link* entre empresa e trabalhador com deficiência.

São iniciativas como estas que podem dar a pessoa com deficiência uma chance de integrar-se laboral e socialmente, a fim de deixar de ser tratado de forma discriminada por uma condição física, mental, seja ela adquirida ou congênita, mas sim ser visto como ser humano que é, com Direitos e Garantias previstos legalmente e protegidos pelo Poder Público que deve atuar de forma mais eficaz e contundente.

## REFERÊNCIAS

Bíblia de Estudo de Genebra; Sociedade Bíblica d Brasil; Editora Cultura Cristã. São Paulo. 2007.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Site: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm); Acesso em: 12/9/2008 às 15:00.

BRASIL. Emenda à Constituição de 1967, em 17 de outubro de 1978

BRASIL. Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/89.

BRASIL. Portaria nº 772, de 26 de agosto de 1999.

BRASIL. Lei Federal nº 8.8.069 de 13 de julho de 1990.


BRASIL. Lei Federal nº 8.212 de 11 de dezembro de 1990.


BRASIL. Lei Federal nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

BRASIL. Lei Federal nº 8.666 de 21 de junho de 1993.

BRASIL. Lei Federal nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

BRASIL. Decreto nº 914, de 06 de setembro de 1993.

CAMOLESI, Marcos Roberto Haddad. O direito de inclusão da pessoa portadora de deficiência à luz da legislação brasileira . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 242, 6 mar. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4928>>. Acesso em:  09 maio 2008.

DIAS, Luiz Claudio Portinho. O panorama da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1212>>. Acesso em:  16 maio 2008.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. Direito de locomoção da pessoa portadora de deficiência no meio ambiente urbano. In Revista de direitos difusos, v.1, n.4, p. 423-444, dez. 2000.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência. 2000.

FRANÇA. Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Site: [www2.uel.br/pde/arquivos/declaracao-francesa-1789.doc](http://www2.uel.br/pde/arquivos/declaracao-francesa-1789.doc); Acesso em: 12/9/2008 às 16:00.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Preconceito no Trabalho e Discriminação por Idade. Editora LTr. 2004.

GENEBRA. Declaração Universal Dos Direitos Humanos. Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948.

GENEBRA. Organização Internacional do Trabalho. Convenção nº 158 de 2 de junho de 1982.

GENEBRA. Organização Internacional do Trabalho. Recomendação nº 159 de 20 de junho de 1983.

GURGEL, Maria Aparecida; Revista Brasileira de Extensão Universitária, VIII Congresso Ibero-Americano de Extensão Universitária, Rio de Janeiro, Brasil, 2005. Site: [http://www.pr5.ufrj.br/cd\\_ibero/publicacoes\\_pdf/livro\\_de\\_resumo.pdf](http://www.pr5.ufrj.br/cd_ibero/publicacoes_pdf/livro_de_resumo.pdf); Acessado em 28/8/2008, às 18:00

MARANHÃO, Rosanne Oliveira. O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalho. São Paulo. Editora LTr. 2005.

PRADO, Adriana Romeiro de Almeida; Centro De Apoio Operacional Das Promotorias De Defesa Das Pessoas Portadoras De Deficiência (Rosana Beraldi Bevervanço)  
Site: [http://folio.mp.pr.gov.br/CGI-BIN/om\\_isapi.dll?clientID=148016&hitsperheading=on&infobase=mp\\_cad\\_mp.nfo&record={1F28}&softpage=Document42](http://folio.mp.pr.gov.br/CGI-BIN/om_isapi.dll?clientID=148016&hitsperheading=on&infobase=mp_cad_mp.nfo&record={1F28}&softpage=Document42); Acessado em 10/10/2008 às 19:00.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **Ação Afirmativa – o conteúdo democrático da igualdade jurídica**. Revista de Informação Legislativa. Brasília: Editora Senado Federal, 1996, julho/setembro, p. 97. Site: <http://revistas.pucsp.br/index.php/red/article/view/739/520>; Acessado em 12/9/2008 às 22:40.

SAAD, Eduardo Gabriel; "Constituição e Direito do Trabalho", 2ª edição, LTr, 1989, p. 166;

SANTIAGO, Ademar Matheus. Evolução e Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais no Mercado de Trabalho Formal. Faculdade de Direito e Administração. Catanduva. 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. *Terminologia sobre Deficiência na era da Inclusão*. In: *Mídia e Deficiência*. Brasília: Agência de Notícias dos Direitos da Infância e da Fundação Banco do Brasil, 2003, p. 160-165.

TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César. Proteção Laboral do Portador de Deficiência



A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho; Brasília, 2007.  
Site: [http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf); Acesso em : 15/10/2008.

Caderno de Diretrizes do Projeto Cidadão Capaz, desenvolvido pela Petrobrás Distribuidora S.A.

Site: [http://brnet.br-petrobras.com.br/drps/postos/cidadaocapaz/CADERNO\\_DE\\_DIRETRIZES\\_PROJET\\_O\\_CIDADAO\\_CAPAZ.pdf](http://brnet.br-petrobras.com.br/drps/postos/cidadaocapaz/CADERNO_DE_DIRETRIZES_PROJET_O_CIDADAO_CAPAZ.pdf); Acessado em 27/9/2008 às 10:00.

Instituto do Desenvolvimento e Trabalho – IDT; Site: <http://www.idt.org.br/idx/principal.asp>; Acessado em 12/9/2008, às 22:00.

Manual – Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do beneficiário Reabilitado no Mercado de Trabalho, MPT, Comissão de estudos para inserção da pessoa portadora de deficiência no Mercado de Trabalho; Brasília; 2001.

Normas Técnicas de Acessibilidade (ABNT); Site: <http://www.acessibilidade.org.br/normas.htm>. Acesso em 19/9/2008 às 16:00.

## **ANEXOS**

Portaria Nº 772, de 26 de agosto de 1999

*O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, usando das atribuições que lhe confere o inciso II, do parágrafo único, do art. 87 da Constituição Federal, o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942, e tendo em vista o disposto no art. 2º, inciso III, da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989;*

Considerando o disposto na Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes;

Considerando, ainda, a necessidade de orientar os agentes da inspeção do trabalho quanto às situações em que se depararem com o trabalho do deficiente em entidades sem fins lucrativos, de natureza filantrópica de comprovada idoneidade, ou em empresas tomadoras de seus serviços, resolve:

**Art. 1º** O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego com o tomador de serviços, se atendidos os seguintes requisitos:

I - realizar-se com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objetivo assistir ao portador de deficiência;

II - a entidade assistencial intermediadora comprovar a regular contratação dos portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho;

III - o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido a deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

IV - igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa.

**§ 1º** O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial.

**§ 2º** O período de treinamento visando a capacitação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho não caracterizará vínculo empregatício com o tomador ou com a entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, se inferior a seis meses.

**Art. 2º** Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**FRANCISCO DORNELES**

Publicada no Diário Oficial da União nº 165-E, de 27 de agosto de 1999, Seção 1, página 14

## **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**

### **TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA**

Pelo presente instrumento, com fundamento no artigo 5.º, § 6º, da Lei n.º 7.347/85, de um lado, o MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, pela Procuradora da República infra-assinada, doravante denominado COMPROMITENTE, e de outro lado a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT, representada por Ricardo Rodrigues Fragoso, brasileiro, casado, Diretor-Geral da ABNT, RG nº 9.980.103 e Carlos Santos Amorim Júnior, brasileiro, casado, Diretor de Relações Externas da ABNT, RG nº 4.415.844; e a TARGET ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA., representada por Maurício Ferraz de Paiva, brasileiro, casado, Presidente da Target, RG nº 14.184.584 e Antonio Sartório, brasileiro, casado, Diretor Executivo da Target, RG nº 8.459.673-9; doravante denominadas COMPROMISSÁRIAS, celebram este COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, título executivo extrajudicial, referente ao procedimento nº 1.34.001.002998/2003-94, nos seguintes termos:

1. As compromissárias ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT - e TARGET ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA. reconhecem a necessidade de publicidade e facilitação do acesso, via Internet, das normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas de interesse social, em especial aquelas relacionadas direta ou indiretamente às pessoas com deficiência citadas pela legislação nacional, tendo em vista a relevância e o caráter público de que estas se revestem.

2. Para tanto, as compromissárias acima citadas concordam com a divulgação pela Internet e ou Diário Oficial, das normas em referência para acesso amplo e irrestrito por qualquer cidadão interessado, pela Secretaria Especial de Direitos Humanos, por meio da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, pelo Ministério Público Federal e outros órgãos públicos que manifestarem igual interesse.

3. Neste ato, as compromissárias aqui designadas efetuam a entrega aso representantes do Ministério Público Federal e da Secretaria Especial dos Direitos Humanos de CD's/disquetes contendo os arquivos eletrônicos das normas abaixo relacionadas, relativas aos direitos das pessoas com deficiência, em cumprimento ao acordado na cláusula 2 do presente compromisso, a saber:

#### **NORMAS TÉCNICAS**

**(para abrir o arquivo clique no Título da Norma)  
(Os arquivos estão em formato PDF)**

a) [\*\*NBR 9050 – Acessibilidade a Edificações Mobiliário, Espaços e Equipamentos Urbanos;\*\*](#)

b) [\*\*NBR 13994 – Elevadores de Passageiros – Elevadores para Transportes de Pessoa Portadora de Deficiência;\*\*](#)

- c) NBR 14020 – Acessibilidade a Pessoa Portadora de Deficiência – Trem de Longo Percurso;
- d) NBR 14021 - Transporte - Acessibilidade no sistema de trem urbano ou metropolitano
- e) NBR 14273 – Acessibilidade a Pessoa Portadora de Deficiência no Transporte Aéreo Comercial
- f) NBR 14970-1 Acessibilidade em Veículos Automotores- Requisitos de Dirigibilidade;
- g) NBR 14970-2 - Acessibilidade em Veículos Automotores- Diretrizes para avaliação clínica de condutor
- h) NBR 14970-3 Acessibilidade em Veículos Automotores- Diretrizes para avaliação da dirigibilidade do condutor com mobilidade reduzida em veículo automotor apropriado;
- i) NBR 15250 - Acessibilidade em caixa de auto-atendimento bancário.
- j) NBR 15290 - Acessibilidade em comunicação na televisão
- l) NBR 15320:2005 - Acessibilidade à pessoa com deficiência no transporte rodoviário;
- m) NBR 14022:2006 - Acessibilidade em veículos de características urbanas para o transporte coletivo de passageiro.
- n) NBR 15450:2006 - Acessibilidade de passageiro no sistema de transporte aquaviário
- o) NBR 15570 - Transporte - Especificações técnicas para fabricação de veículos de características urbanas para transporte coletivo de passageiros
- p) NBR 16001 - Responsabilidade social - Sistema da gestão - Requisitos

4. O presente compromisso não impede a comercialização pelas compromissárias ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – ABNT – e TARGET ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA. das normas aqui citadas em fascículos, disquetes ou outros aportes.

5. Em caso de descumprimento imotivado das obrigações aqui assumidas, as compromissárias ficarão sujeitas ao pagamento de multa diária de R\$ 500,00 ( quinhentos reais), que reverterá para o Fundo de que cuida o art. 13 da lei n.º 7.347/85, com incidência após decorrido o prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da solicitação formalizada por qualquer órgão público, federal, estadual, ou municipal.

6. A TARGET ENGENHARIA E CONSULTORIA S/C LTDA., em caso de normas que não tenha recebido previamente da ABNT, não se obriga a efetuar a entrega de arquivos solicitados por órgãos públicos, nem se sujeitará, em tais hipóteses, à multa prevista na cláusula anterior.

7. O presente instrumento terá eficácia de título executivo extrajudicial, na forma dos arts. 5.º, § 6.º, da Lei n.º 7347/85, e 585, VII, do Código de Processo Civil e será submetido à homologação da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão.

8. Acompanham a celebração do presente termo o Excelentíssimo Senhor Dr. JÚLIO HÉCTOR MÁRIN MÁRIN, DD. Chefe do Gabinete da Presidência da Secretaria

Especial dos Direitos Humanos; os advogados Dr<sup>a</sup>. DANIELLE JANUZZI MARTON, OAB SP 136.157-A e Dr<sup>a</sup>. VANESSA CAMPOS PAVILAVÍCIUS, OAB SP 192.014, patronos das das compromissárias bem como Dr. GILDO MAGALHÃES DOS SANTOS FILHO, RG 3561441 SSP/SP, Dr. ALBERTO FRANCISCO SABBAG, RG 5750810 SSP/SP, Dr. FERNANDO AUGUSTO MACHADO, RG 5271022, Dra. ADRIANA ROMEIRO DE ALMEIDA, RG 6148144 SSP/SP, Dra. ANA ISABEL BRUZZI BEZERRA PARAGUAY, RG 3996 620-3 SSP/SP, Dr<sup>a</sup> MARIA BEATRIZ PESTANA BARBOSA, RG: 14.709.421 –SSP/SP, representantes do Comitê CB 40, na qualidade de profissionais que colaboraram com a ABNT para a edição das normas elencadas na cláusula 4.

E, por estarem de acordo, firmam o presente.

São Paulo, 24 de junho de 2.004.

EUGÊNIA AUGUSTA GONZAGA FÁVERO  
Procuradora da República  
Procuradora Regional dos Direitos do Cidadão

JULIO HÉCTOR MÁRIN MÁRIN  
Chefe de Gabinete  
Secretaria Especial dos Direitos Humanos

RICARDO RODRIGUES FRAGOSO  
Diretor-Geral  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS

CARLOS SANTOS AMORIM JUNIOR  
Diretor de Relações Externas  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS

DANIELLE JANUZZI MARTON  
Advogada  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS

GONTRAN ANTÃO DA SILVEIRA NETO  
Advogado  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS

MAURICIO FERRAZ DE PAIVA

Presidente  
TARGET ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA

ANTONIO SARTORIO  
Diretor Executivo  
TARGET ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA

VANESSA CAMPOS PAVILAVICIUS  
Advogada  
TARGET ENGENHARIA E CONSULTORIA LTDA

GILDO MAGALHÃES DOS SANTOS FILHO  
Superintendente  
COMITÊ BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE

ALBERTO FRANCISCO SABBAG  
Secretário  
COMITÊ BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE

FERNANDO AUGUSTO MACHADO  
Coordenador da Comissão de Estudo Transporte com Acessibilidade  
COMITÊ BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE

ADRIANA ROMEIRO DE ALMEIDA PRADO  
Coordenadora da Comissão de Estudo Acessibilidade a Edificações e Meio  
COMITÊ BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE

MARIA BEATRIZ PESTANA BARBOSA  
Coordenadora da Comissão de Estudo de Acessibilidade na Comunicação  
Secretaria da Comissão de Estudo Acessibilidade a Edificações e Meio  
Comitê Brasileiro de Acessibilidade

ANA ISABEL BRUZZI BEZERRA PARAGUAY  
Coordenadora da Comissão de Acessibilidade e Inclusão Digital  
COMITÊ BRASILEIRO DE ACESSIBILIDADE

PATRÍCIA RAHME LAGE  
RG: M-4.949.375  
Testemunha e Analista Processual do Ministério Público Federal

) Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada pelo Decreto n.º 3.956/2001:

## 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. (destaques acrescidos).

b) Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que Regulamenta a Lei nº 7.853, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências:

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia;



III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

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 da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

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