

INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE COM ÊNFASE NO MERCADO DE TRABALHO

Thaís Rosenbaum BERGO

Resumo: O artigo enfocou os principais pontos referentes à pessoa com deficiência, principalmente no quesito de inserção no mercado de trabalho. Todos os pontos referentes a essa inclusão foram trabalhados, como ergonomia, acessibilidade e responsabilidade do Estado e dos particulares. Analisou-se a legislação infra e constitucional brasileira e de outros países, envolvendo-as, para construir um trabalho integrado sobre direitos do deficiente e possibilidades para amenizar cada vez mais a desigualdade.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Dignidade da Pessoa Humana. Dificuldade de inserir na indústria. Inclusão. Inserção. Direitos humanos.

Sumário

1. Introdução
2. Definição da pessoa portadora de deficiência
 - 2.1 Tipos de deficiência
 - 2.1.1 Pessoa com deficiência visual
 - 2.1.2 Pessoa com deficiência motora
 - 2.1.3 Pessoa com deficiência mental
 - 2.1.4 Pessoa com deficiência auditiva
3. Inserção no mercado de trabalho
 - 3.1 Reserva de vagas
 - 3.1.1 Contexto histórico
 - 3.1.2 Nova lei de cotas (proteção e prerrogativa legal)
 - 3.2 Processo de contratação, seleção, adequação, acompanhamento.
 - 3.3 Ergonomia
 - 3.4 Acessibilidade
 - 3.5 Dificuldades de inserir na indústria
4. Responsabilidade Estatal
 - 4.1 Financiamentos públicos para inclusão
5. Situação Internacional
 - 5.1 Legislações Infraconstitucional e brasileira
 - 5.1.1 Convenção de New York de proteção ao Deficiente
 - 5.1.2 Ratificação da Convenção nos termos do artigo 5º, parágrafo 2º da Constituição/88
 - 5.1.3 Natureza constitucional da Convenção e bloco de Constitucionalidade
 - 5.1.4 Controle de constitucionalidade da legislação brasileira com a Convenção e com Constituição Federal Brasileira
6. Alternativas de solução
7. Conclusão
8. Bibliografia

1. Introdução

A humanidade no decorrer do seu percurso já demonstrou o quão cruel pode ser o homem, inclusive com seus semelhantes. No entanto, ao não levar em conta as diferenças dentro do princípio da igualdade, há possibilidade de violações que são tão importantes como outras violações dos direitos humanos.

Acontecimentos históricos confirmam essa ideia, como os horrores das grandes guerras mundiais, o Apartheid, ou ainda, de forma mais específica, a maneira como a pessoa com deficiência sempre foi tratada, por exemplo, ao longo da história. Há ainda casos, como relembra o advogado Luiz Renato Junqueira Bigio, graves como a execução imediata do indivíduo, na Grécia Antiga, quando tal deficiência era detectada. A fim de cessar esse contínuo processo começou a serem desenvolvidas pequenas ações que buscavam proteger o homem ou ajudá-lo a prosseguir depois da violência cometida, seja qual fosse à natureza desta, facilitando a adaptação e inserção social.

O princípio da Dignidade humana compõe esse assunto, já que nele se perfaz a ideia de afirmar quais os direitos básicos do ser humano, garantindo que todos possam ter alcance às mesmas oportunidades, condições e respeito necessários para asseverar uma vida digna. Tal artigo trata daqueles que são portadores de necessidades especiais e a proporcionalidade entra como princípio, já que esses indivíduos não querem simplesmente privilégios, mas sim uma tutela necessária e suficiente que os possibilite concorrer igualmente com aqueles que não precisam de cuidado diferenciado.

A inserção no mercado de trabalho é exemplo disso, não basta apenas confirmar a existência do direito, é imprescindível a verificação da execução e ainda, esta não pode ser tratada levianamente. A lei nº 8.213/91

estipula uma cota de 2% de empregados portadores de necessidades especiais quando a empresa tem até 100 funcionários. Tal prerrogativa não leva em conta os locais de trabalho, principalmente em certas indústrias que não permitem a adaptação sem riscos para o deficiente. Portanto como consequência de uma lei mal refletida e que não apresenta alternativas, as empresas devem cumprir o número de funcionários exigidos, fazendo com que essas pessoas acabem sendo sujeitas a situações perigosas quando na verdade deveriam ser protegidas.

É importante que a legislação trate do tema, mas toda a decisão tem que ser seriamente pensada, pois irá afetar cerca de 14,5% da população brasileira (de acordo com o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística em senso demográfico realizado em 2000). Segundo a Organização Nacional das Nações Unidas, 10% da população mundial tem alguma deficiência. Assegurar a acessibilidade e a igualdade faz parte da responsabilidade estatal e tem de ser exercida com consciência, além, é claro, do financiamento público que permitirá a adoção das novas medidas.

Este artigo pretende discutir sobre a adequação necessária a nova lei de inserção dos deficientes físicos no mercado de trabalho e a dificuldade de se fazer isso na indústria. Aspectos sociais, humanos, constitucionais e didáticos sobre os portadores de necessidades especiais serão abordados, desde o processo de contratação, ergonomia, acessibilidade e os primas da dignidade humana. A responsabilidade do Estado, as medidas criadas por este e a relação que a legislação brasileira tem com as dos demais países se faz necessária para demonstração satisfatória da situação do deficiente.

Os dizeres de Abraham Lincoln, “A mais estrita justiça não creio que seja sempre a melhor política” exprime o ponto ideal deste artigo, ditar regras para a efetiva inserção desses deficientes é essencial, mas não só o direito deve ser analisado, uma interpretação sistemática se faz necessária para que essa política não seja apenas bela, mas também passível de resultado.

2. Definição da pessoa portadora de deficiência

Antes de adentrar no assunto principal trabalhado neste artigo, algumas definições e conceitos, bem como objetivos dentro dos direitos humanos precisam ser definidos. Busca-se aqui levar às últimas consequências o princípio da igualdade, a fim de assegurar uma vida digna à pessoa com deficiência. Portanto, define-se o princípio da dignidade humana e se faz necessárias

abordagens doutrinárias. Entende-se, de acordo com Ingo Wolfgang Sarlet (2008, p.63),

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

Portanto, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito que fixa a ideia dos direitos básicos individuais, como honra, valor e apreço. E no caso das pessoas com deficiência, estabelece que as diferenças tem de ser respeitadas para que cada indivíduo note o reconhecimento dentro da sua sociedade e também possa participar dela. Além do princípio, essa ideia ganha força com as ações afirmativas, bem pontuadas pelo mestre José Roberto Anselmo (2003, p.136) “como ações positivas efetivadas pelo Estado ou por particulares, visando a reparação, ou a prevenção, de situações de desvantagem sofridas em razão de raça, sexo, religião, etc. Trata-se da busca da igualdade material”.

Uma boa parte dos seres humanos possuem limitações relativas à sua capacidade, ou seja, muitos não são plenamente aptos a cumprir toda e qualquer função levando em consideração suas características psíquicas, físicas, morais ou até de associação. A questão é saber até onde essas limitações podem interferir no convívio humano e no dinamismo laboral a ponto de ter que receber não privilégios, mas sim, direitos necessários para a adequação dessas pessoas em qualquer ambiente social. Tal ideia já havia sido afirmada por Aristóteles e posteriormente foi complementada pelo célebre escritor, Rui Barbosa, “Igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que se desiguam”.

Também podemos assinalar tal situação pelas palavras do célebre autor Celso Antônio Bandeira de Mello, “O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, consoante se observou o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes.”

O presente artigo tem como escopo situar a pessoa com deficiência no plano geral da sociedade brasileira, para isso se faz necessário certa definição a fim de identificar tais indivíduos, bem particularizada pelo

decreto nº3.298/99 que regulamentou a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 (Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), “pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

A definição reforça o caráter permanente porque se a limitação for temporária não poderá concorrer aos mesmos direitos. Acidentes de trabalho ou domésticos podem levar a certa restrição de atividades, mas esta quando não se caracterizar em longo prazo e for eliminada completamente, por exemplo, por sessões de fisioterapia ou outro método legal não se encaixam no plano das deficiências especificadas neste artigo. No entanto, a Convenção de direitos da pessoa com deficiência reconhece que tal conceito esta sempre em evolução.

Como muito é pensado, tais deficiências não são só físicas ou mentais. Às vezes, a simples maneira como funciona o organismo de um indivíduo merece consideração em local ou instrumentos adequados para não impedir seu pleno desenvolvimento. Embora não importe a natureza da deficiência, todas têm de ser consideradas a fim de garantir o melhor espaço e dignidade para o deficiente.

A deficiência tem que ser no mínimo perceptível, não visualmente, mas sim que acarrete em algum modo de limitação comparado à alguém que não a tenha. Muitas vezes a limitação decorre do próprio ambiente a que esta inserida, surgindo a necessidade de tutela jurisdicional. O fato de que tais pessoas possuem uma diferenciação considerável é óbvio, mas com adaptação temos que possibilitar a inserção plena na sociedade, mercado de trabalho e outros diversos lugares.

A evolução desse conceito e as possibilidades encontradas para as pessoas com deficiência tem sofrido uma evolução histórica incomparável, não só na sociedade brasileira. O assunto tem sido debatido, legislado e pesquisado intensamente. Em um mundo onde muito se fala em direitos humanos, era impossível que esse assunto não encontrasse respaldo para pesquisa e deliberação nos princípios constitucionais, ações afirmativas, convenções, etc. A pessoa com deficiência tem direito a igualdade e esta não pode simplesmente ser garantida de maneira formal, a aplicação de todos os preceitos criados tem de ser analisado na prática, porque obviamente, trata-se da vida de pessoas como quaisquer outras que não merecem passar pelo processo de discriminação, independentemente da natureza destas. Os deficientes também possuem potencial que deve ser explorado pelos campos

de trabalho e produção, além de características pessoais que podem render atividades e estímulos incríveis. Os programas assistenciais entram no esquema a fim de tentar resolver a limitação, caso não consigam, surgem critérios formais para tentar, ao máximo, a inserção.

2.1 Tipos de deficiência

A pessoa humana que possui alguma deficiência é titular de direitos e merece ser respeitada pela democracia, que deve buscar a sua integração ou reintegração. As deficiências, por sua vez, podem ser de natureza única ou múltipla. Quando ocorrem mais de uma deficiência primária, o problema sempre acarreta uma maior dificuldade geral de participação dessas pessoas. Existem diversas classificações, mas no presente artigo dividiremos em quatro grupos principais: Deficiência visual, motora, mental e auditiva.

2.1.1 Pessoa com deficiência visual

Caracteriza-se pela perda ou redução da capacidade de enxergar, de maneira irreversível, ou seja, não pode ser corrigida por oftalmologistas com tratamentos e/ou instrumentos (lentes e óculos) ou até cirurgias da área. Essa deficiência acarreta uma série de dificuldades que vão além da inserção no mercado de trabalho, se a deficiência não é trabalhada com os métodos disponíveis atualmente, o indivíduo encontrará dificuldades até para ir de um lugar para o outro ou ter acesso a algum material didático adequado. Bem observado pela psicóloga Gláucia Pinheiro da Silva (2007, p. 29):

Cada indivíduo pode apresentar maior ou menor facilidade para lidar com as perdas. Além disso, existem inúmeras nuances a serem observadas com relação à perda da visão, que influenciarão diretamente na absorção e na aceitação da nova condição de cegueira.

A título de definição, nem a cegueira pode ser considerada um termo absoluto (muito menos representa ausência total de campo visual), pode ser também relativa já que há vários graus a serem destrinchados sendo, para alguns, até possível ver campos de luminosidade. Normalmente usam o sistema Braille. Já o portador de visão subnormal é aquele que possui capacidade visual de 6/60 e 18/60 (escala métrica) e/ou um campo visual entre 20% e 50%, ou seja, há um grande comprometimento, mas ainda sim é capaz de ler textos ampliados ou com recursos ópticos especiais como afirma Andréa Poletto Sonza e Lucila Maria Costi Santarosa, “Assim, conforme a necessidade especial apresentada, e utilizando os recursos tecnológicos que a Informática

nos propicia, uma "prótese" é adaptada, fazendo com que estes sujeitos se apropriem do conhecimento com maiores facilidades".

No entanto, esta possibilidade ainda é causa de impedimento de algumas funções, como quando o Juiz de Direito precisa ler os interrogatórios. Ressaltando que, mesmo assim, a pessoa com deficiência visual deve ser aproveitada e tem direito às vagas reservadas nos concursos públicos, já que a proposta é de inclusão.

2.1.2 Pessoa com deficiência motora

Ter uma deficiência motora é apresentar alguma incapacidade ou disfunção irreversível igual ou superior a 60% da postura (física) ou movimento (motora), decorrente de lesão traumática neurológica, neuromuscular, ortopédicas – Lesão na medula espinhal ou perda/dano de membro(s) -, ou doenças congênitas e má formação – Paralisia cerebral, distrofia muscular, esclerose múltipla, doença de Parkinson, entre outras incidindo em problemas na fala do indivíduo, o que pode caracterizar mais um constrangimento e dificuldade. Os motivos são variados, desde acidentes de carro/trabalho, a erros médicos, problemas no parto, violência, desnutrição, genética etc.

As deficiências motoras podem ser divididas de acordo com a professora Elisa de Castro Carvalho em: Monoplegia (paralisia em um membro do corpo), Hemiplegia (paralisia na metade do corpo), Paraplegia (paralisia da cintura para baixo), Tetraplegia (paralisia do pescoço para baixo) e Amputação (falta de um membro do corpo, não por falta de funcionamento, mas simplesmente não existe mais) e ainda esclarece "Estes aspectos conduzem, por sua vez, a limitações na aquisição de competências básicas em cada uma das etapas de desenvolvimento". Há carreiras públicas e particulares, que as deficiências motoras não impedem o exercício. Novamente, busca-se tanto na esfera privada, como na pública, tentar assegurar trabalho, uma vida digna.

2.1.3 Pessoa com deficiência mental

A deficiência mental não se caracteriza somente pela doença em si, mas também com a relação que ela promove no meio ambiente. Ou seja, é um atraso intelectual que oferece limitações temporais e de atividades quando comparadas às pessoas do convívio social afetando a possibilidade de livre adaptação. Vale ressaltar esse entendimento porque não existe um conceito

certo e uno, uma pessoa que é deficiente mental em um país, necessariamente não será em outro. Mas, não importa a localidade, como reforça o artigo 12 da Convenção dos Direitos da Pessoa com deficiência “II. Os Estados Partes reconhecerão que as pessoas com deficiência gozam de capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas em todos os aspectos da vida. “

Idéia confirmada pela AAMR (Associação Americana de Deficiência Mental) apud artigo The Renaming of Mental Retardation: Understanding the Change to the Term Intellectual Disability (2007, p. 118), “Deficiência caracterizada por limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, como expresso nas habilidades práticas, sociais e conceituais, originando-se antes dos dezoito anos de idade”.

Os acontecimentos que podem resultar em alguma deficiência mental são diversos e variam de acordo com o tempo em que ocorreram. Em relação ao pré-natal podemos citar desnutrição materna, atendimento fraco ou inexistente a gestante, sífilis, rubéola, toxoplasmose, alcoolismo, consumo de drogas, poluição, tabagismo, alterações cromossômicas (Exemplo, síndrome de Down), alterações gênicas, etc;

Podem surgir também com o 30º dia de vida do recém-nascido por conta de má assistência ao parto, traumas, pouca oxigenação cerebral, prematuridade, baixo peso; Até o decorrer da adolescência, a desnutrição e desidratação. Meningoencefalite, sarampo, produtos químicos, intoxicações, acidentes (trânsito, afogamento, asfixia), infestações da larva *Taenia Solium* configuram risco de se adquirir alguma deficiência mental.

Para que aconteça com um adequado diagnóstico, a posição predominante é a de uma espécie de junção de funções, ou seja, cada profissional atuará na sua área, de acordo com sua especialização. O assistente social verificará, obviamente, aspectos sócios culturais, o médico, os aspectos biológicos e por último, o psicólogo apreciará os aspectos psicológicos e o nível de deficiência mental existente.

O maior problema é que muitos acreditam (erroneamente) que pessoas com tal deficiência não possuem nenhuma capacidade para atuar em algum campo de trabalho ou relacionar-se com outras pessoas sem deficiência mental. Tal convivência ao passo que é difícil de conquistar, também é extremamente necessária para uma formação mais sólida do indivíduo deficiente, a fim de estimulá-lo. Podemos citar o exemplo do garoto de 21 anos, Kalil Assis Tavares, portador da síndrome de Down, que passou no vestibular para o curso de Geografia, na universidade Federal de Goiás (UFG), como notícia o site da G1 em 22/02/2012. Kalil quebrou barreiras e se tornou a

primeira pessoa com esta necessidade especial que conseguiu passar na instituição sem concorrer com algum tipo de vantagem ou cota, no entanto, temos de destacar que o mesmo terá que exercer funções, trabalhos e teste compatíveis com a sua capacidade intelectual, para que uma conquista tão significativa não vire material para uma possível descriminalização.

2.1.4 Pessoa com deficiência auditiva

A audição é o primeiro instrumento que uma nova vida possui de entender o mundo a sua volta, através da fala da mãe (também familiares e amigos) ou sons emitidos por aparelhos eletrônicos (educativos ou não), a criança vai obtendo um desenvolvimento e capacidade de entender e se comunicar mais rapidamente.

Deficiência auditiva como o próprio nome já esclarece é a perda ou diminuição da capacidade de se ouvir sons. Divide-se em condutiva, neurosensorial, mista ou central/Surdez central. A primeira diz respeito a um problema que se encontra no ouvido externo (local que conduz o som ao ouvido interno) e não constitui uma perda de audição muito grave, os motivos são variáveis, desde o depósito de cerúmen (cera) no canal externo ou uma inflamação do ouvido médio. Muitas vezes, é reversível.

Na segunda, neurosensorial, a falta do poder de ouvir os sons se dá por um dano nas células da orelha interna ou nervo auditivo, não é reversível e pode ser causada por problemas hereditários ou lesões no decorrer da vida do indivíduo. A exposição a barulhos extremos também pode provocar uma lesão neurosensorial, de natureza leve ou pesada, porque aumenta a pressão no ouvido interno. No entanto, esta possibilidade pode ser revertida com algum recurso de amplificação do som.

A deficiência auditiva mista é caracterizada pela junção dos problemas da condutiva e neurosensorial, ou seja, há um problema na condução do som que envolve a transmissão (condutiva) e a recepção (sensorial) por conta de uma lesão do órgão sensorial ou do nervo auditivo.

Por último, a deficiência central ou surdez central é assinalada principalmente pela dificuldade de compreensão dos sons, já que o processamento da informação sonora no Sistema Nervoso Central é falho, culminado com uma alteração nas vias centrais de audição.

3. Inserção no mercado de trabalho

Uma das maiores dificuldades encontrada por aquele que é deficiente, é a inserção no mercado de trabalho. A convivência familiar é fator necessário que acaba desencadeando no encontro daquele deficiente com outras pessoas, dando origem a certo contato, mesmo que pouco. No entanto, para obter um emprego as mesmas oportunidades não são encontradas, por isso, a inserção no mercado de trabalho vem sendo regulada por todo e qualquer mecanismo de direito que tenha como escopo garantir dignidade e igualdade de condições.

Tal garantia passou a ser regulamentada desde muito cedo. No Estado liberal (início do capitalismo, aproximadamente século XVIII), a prerrogativa de contrato tinha imensa liberdade, aquilo que se dispunha (contanto que não contrariasse interesse coletivo) era válido. Com a expansão da atuação Estatal passou-se a condicionar e direcionar o exercício da prerrogativa. O contrato deixou de ser instrumento voltado apenas ao interesse das partes e com a “ajuda” do Estado passou a ser também instrumento para os fins de ordem econômica (desenvolvimento e *justiça social*).

Aonde se encaixa o início da tutela estatal em relação aos deficientes? A resposta está bem explicitada por Eros Roberto Grau, em seu livro, *A ordem econômica na constituição de 1988*. Este renomado autor afirma que (2006, p.96):

A liberdade contratual, que se decompõe em liberdade de contratar ou de abster-se de contratar e em liberdade de configuração interna dos contratos, sofre limitações ponderabilíssimas, em ambos esses aspectos. Às normas jurídicas de cunho meramente dispositivo, do Estado Liberal – apenas excepcionadas por uma ou outra disposição de ordem pública – sucede modernamente um conjunto de outras, impositivas, a definirem ora formas e fórmulas contratuais necessárias, ora a *obrigação de contratar ou de não contratar*.

Essa ideia de imposição ora de contratar ou de não contratar, em uma interpretação restrita, resulta na obrigatoriedade, atualmente, de se contratar portadores de deficiência, já que o Estado passou a se preocupar com a afirmação de certa igualdade, garantir preceitos básicos à coletividade, por isso tal intervenção normalmente ocorre.

3.1 Reserva de vagas

Um assunto que sempre gerará discussão ou polêmica é a necessidade de vagas reservadas, como está disposto na Constituição. Portanto, há um mandamento de integração, afim de que essas pessoas tenham acesso aos cargos e funções públicas. Por exemplo, cotas, sejam elas no campo educacional, para o mercado de trabalho ou uma simples reserva de locais ou estacionamento. É correto afirmar que muitas vezes são distribuídas de maneira impensada, suas características apoiam-se em um geral desnecessário para com aquilo que deveria efetivamente ser regulado e proporcionando de maneira inapropriada e dificultosa o acesso ao mercado de trabalho. Ou seja, existem cotas e “acessos” que são incompatíveis com a verdadeira situação do indivíduo que necessita (ou não) e faz uso.

No entanto, o foco são as cotas, para os deficientes físicos, possuírem mais chances de ingressar no mercado de trabalho. É estranho perceber que elas são necessárias, a consciência individual e geral deveria ser suficiente para que tais pessoas tivessem essa chance, mas como concretamente, isso não existe, é necessário a coerção do Estado para obrigar as empresas públicas ou privadas a reservarem vagas a pessoas com qualquer tipo de deficiência.

Os deficientes constituem minoria em qualquer Estado, por isso é legítimo ações que busquem uma igualdade de oportunidades para que estejam inseridos ou se sintam parte do grupo social. Tal resultado é confirmado pelo mestre Maurício Godinho Delgado (2012, p. 204):

Aquele que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade.

Portanto, o entendimento do quanto é necessário uma política que permita tais deficientes exercerem o mais normalmente possível sua vida social, é absoluto. No entanto, tais vagas ainda não são totalmente preenchidas, por falta de acesso, capacitação, informação, entre outros.

3.1.1 Contexto histórico

Com a Revolução Francesa em 1789 passou-se a acreditar cada vez mais na possibilidade de direitos referentes à cidadania e igualdade social, no entanto, a afirmação em documentos de que tais direitos eram necessários e existiam ainda não diminuía a exclusão social e econômica de certas camadas da população. Já na Segunda Guerra Mundial, o conceito de cidadania ganhou relevância mundial, com o Nazismo e o Fascismo viu-se a imprescindibilidade de valorização das minorias com suas características e necessidades para que tal segregação, monstruosa, não ocorresse novamente.

Portanto, a conclusão óbvia obtida na época, foi que as ações afirmativas possuíam os elementos necessários para que o Estado pudesse garantir satisfatoriamente as prerrogativas buscadas pelas minorias, igualando-as com o restante da sociedade, compensando-as pelos anos de opressão e efetivando seus direitos.

As ações afirmativas representam o início da possibilidade da política de cotas, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Joaquim Benedito Barbosa Gomes define cotas (2001 p. 6-7):

Consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional, de compleição física. Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. De cunho pedagógico e não raramente impregnadas de um caráter de exemplaridade, têm como meta, também, o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, inculcando nos atores sociais a utilidade e a necessidade de observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano.

São medidas concretas que procuram diminuir o índice de desequilíbrio das minorias afim de competirem normalmente com aqueles que não representam tais indivíduos.

O primeiro momento na história no qual tal expressão foi empregada, de acordo com o autor Paulo Lucena de Menezes, foi com o Presidente John F. Kennedy, nos EUA, em 1961, quando pretendia discutir a ampliação da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

No Brasil, as primeiras discussões acerca do tema começaram em 1968, com o Tribunal Superior do Trabalho, que pretendia a criação de uma lei que obrigasse empresários a destinar uma parcela mínima de suas vagas de emprego a trabalhadores afrodescendentes, mas tal lei não foi, de fato, criada. Posteriormente, em 1980, lei semelhante foi formulada a fim de compensar os consequentes desequilíbrios históricos, mas também não foi aprovada pelo Congresso Nacional.

Em 1988, essa ideia consolida-se com o artigo 37, IV da Constituição Federal:

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

(...)

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

Em 1995, formou-se com a legislação eleitoral, o que precederia nossa conhecida política de cotas, ou seja, a primeira vez que era estabelecida no Brasil uma cota de 30%, no mínimo, de mulheres para as candidaturas dos partidos políticos.

O progresso das ações continuou trilhando caminho incessante. Em 1996 ocorreu a manifestação chamada “Marcha Zumbi”. Também, em 1996, foi inaugurado o Programa Nacional dos Direitos Humanos que desenrolou ações afirmativas com o escopo de facilitar o acesso aos cursos de graduação e encontrar um método para compensar a comunidade negra pelo caminho histórico de racismo e preconceito.

A partir daí, o percurso das ações afirmativas não parou mais, seja no campo da desigualdade étnica, socioeconômica, ou ainda, como é o caso do presente artigo, das minorias. Tais políticas são necessárias por conta do contexto social brasileiro que não permite, ainda, que todos os membros da sociedade sejam aceitos e inseridos de forma concreta nas escolas, mercado de trabalho, etc. A política de cotas, por ora é necessária.

3.1.2 Nova lei de cotas (proteção e prerrogativa legal)

Surge então, para deficientes físicos ingressarem definitivamente no mercado de trabalho, a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 que estabelece em seu artigo 96 o seguinte disposto:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I. Até 200 empregados – 2%; II. De 201 a 500 empregados – 3%; III. De 501 a 1000 empregados – 4%; IV. De 1001 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.

Todas as empresas, pessoas jurídicas de direito privado ou instituições equiparadas (art. 2º, § 1º, da CLT):

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e

dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

São obrigadas a cumprir a proporção estabelecido pelo artigo 93, avaliando se dentro do total de empregados (na totalidade de estabelecimentos no Brasil) esta sendo cumprida a quantidade mínima de deficientes – art. 10, § 1º, da Instrução Normativa nº 20/01, prerrogativa que será fiscalizada pelo AFT (Fiscalização do Trabalho). Tais trabalhadores podem estar distribuídos nos diversos estabelecimentos ou localizarem-se somente em uma das empresas (Art. 10, § 2º, instrução normativa nº 20/01). O AFT também fiscalizará sobre a dispensa (tem de ser justa e igual a de uma pessoa sem deficiência), as frações de unidade e disposto do percentual de cotas. (Art. 10, §§§ 3º, 4º e 5º da instrução normativa nº 20/01).

Quando os deficientes são incluídos no conjunto empregatício de determinada empresa, não podem permanecer segregados, ou seja, não é adequado criar ala, setor ou divisão para estes funcionários que com certas adequações devem exercer normalmente as funções e frequentar os mesmos lugares. A interação social deve ser estimulada ao máximo. A obrigação de contratar não acaba simplesmente no ato de admissão, mas persiste em todo o cronograma laboral.

No entanto, muitas empresas têm dificuldade para cumprir tal obrigação e preencher seu número referente às cotas porque não se encontra com facilidade indivíduos especializados ou legitimamente capacitados. Aqui não necessariamente fala-se da própria deficiência, pois dependendo de qual for, a ergonomia cuidará de tal prerrogativa, mas sim da profissionalização, o mínimo de capacitação necessária para ocupar determinado cargo.

3.2 Processo de contratação, seleção, adequação, acompanhamento.

Na seleção, vários aspectos devem ser analisados, desde aqueles dentro da própria empresa, como aqueles referentes à pessoa deficiente. Não adianta encarar a obrigatoriedade de contratar sem fazer nenhuma restrição. Isso, muitas vezes dificultaria a permanência de tal profissional no cargo. A ideia do programa de cotas é inserir adequadamente na empresa afim de resultar em aumento do convívio social, diminuição das desigualdades e estimulação da pessoa deficiente, não simplesmente cumprir um número por ser resultado de estabelecimento estatal.

Tal processo de seleção começa na fase da entrevista que tem que ser acessível ao indivíduo deficiente (por exemplo, com um intérprete de sinais para o candidato surdo).

Outro detalhe importante é o cuidado que as empresas públicas e privadas devem ter, no processo de seleção, para que não resulte em ato discriminatório. É possível fazer especificações pessoais como idade, sexo, boa aparência, enfim, desde que tais estabelecimentos não resultem em discriminação, até para aqueles que não possuem deficiência resultando em infração trabalhista e até penal por discriminação (*art. 373-A, I, II, V, da CLT, c/c art. 1º da Lei nº 9.029/95*). Outros critérios que também poderiam resultar em discriminação são as empresas concentrarem-se num único tipo de deficiência ou mesmo buscar somente por aqueles indivíduos que as tenham de maneira pouco acentuada.

As empresas têm de também levar em consideração uma possível divisão de funções, ou seja, nem sempre o deficiente pode cumprir todas as obrigações inerentes ao cargo, mas é uma pessoa capacitada que exerceria boa parte delas, portanto em nada prejudicaria fazer uma divisão, diminuindo o número de competências até que a pessoa se estabeleça e especialize ou se não for possível, efetuar outra contratação de outro deficiente, para exercer o restante determinado.

Muitos deficientes precisam de cuidados diferenciados, por exemplo, um horário de trabalho flexível para que possa garantir sua saúde e bem-estar (aqueles que necessitam de hemodiálise). Tal prerrogativa, entre outras, é garantida pelo art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99:

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

Como qualquer outro, às vezes até de maneira mais acentuada, o deficiente deve receber todos os treinamentos disponíveis, além de pleitear plena observação do regulamento ou qualquer regra da empresa segundo suas características. Por exemplo, aos deficientes visual e auditivo devem ser ministrados métodos diferentes dos tradicionais para que conheçam os procedimentos e regras da empresa na qual começaram a trabalhar.

Também é estritamente necessário que a empresa fiscalize e previna qualquer tipo de ato discriminatório dentro do seu estabelecimento através de palestras sobre integrabilidade, convivência e até um regulamento interno que puna tais tipos de ação, pois o ambiente de trabalho deve ser um lugar estimulante e passível de bons relacionamentos. Se, no entanto, não funcionar, porque o ato discriminatório pode vir inclusive dos chefes que são menos passíveis de punição, o deficiente tem o direito de buscar seus direitos

através dos diversos métodos existentes atualmente na sociedade brasileira, como o Judiciário, tribunais de arbitragem, mediação, entre outros.

Para cumprir o disposto no artigo 6º, inciso III, do Decreto nº 3.298/99:

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de

Deficiência: (...)

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

As empresas, após a contratação, devem observar a rotina do novo funcionário e analisar se estão sendo concretizados os verdadeiros objetivos da contratação, ou seja, inserção. Tal processo será facilitado se o próprio funcionário sentir-se a vontade para manifestar-se, sugerindo possíveis adequações que facilitaram seu serviço, melhorando seu rendimento, consequência importante para as empresas que estão empregando dinheiro e instalações naquele funcionário, como com qualquer outro. É obvio que a produtividade do funcionário deficiente tende a ser diferente de um indivíduo não deficiente, mas tal peculiaridade deve ser acatada e mesmo assim, a condição deve ser incentivada, para que os progressos se assemelhem o máximo possível.

3.3 Ergonomia

Ciência, também chamada de *human factors* (fatores humanos) que procura adequar o ser humano com suas limitações, características, necessidades e habilidades ao local de trabalho, afim de proporcionar melhor rendimento e segurança para com as tarefas, trabalhos, produtos e ambientes. Representa o ser humano, no caso aqui estabelecido, deficiente e sua interação com a profissão.

Busca, servindo-se de conhecimentos de várias outras ciências (como psicologia, anatomia, biomecânica, fisiologia), por métodos que, dentro do limite da capacidade e habilidade de cada um, resolvam ou melhorem qualquer situação de trabalho ou lazer, desde os stresses físicos, mentais e até aos fatores ambientais que possam afetar a audição, visão, conforto e principalmente a saúde, tornando-as mais apropriadas e passíveis de bem estar para o ser humano.

A norma regulamentadora 17 (Portaria nº 3751, de 23/11/1990), do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, “visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às

características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente”.

Tal ciência é imprescindível para a pessoa deficiente no campo de trabalho em que atua, pois se já é complicado tornar o ambiente satisfatório para alguém que não é deficiente, para os que são, precisam de um cuidado maior ainda. A ergonomia, como ciência, interfere nesse aspecto, garantindo ao deficiente uma vida laboral saudável e útil.

3.4 Acessibilidade

Acessibilidade, obviamente, deriva-se de acessível (a que se pode chegar), ou seja, é o direito oferecido aos deficientes a fim de tornar livre o acesso a qualquer lugar, serviço, meio de informação e produto garantindo a inclusão sobre determinada população. Esta deve procurar atender a tais valores sanando preconceitos e as conseqüentes dificuldades que ele proporciona. Como a própria Convenção esclarece no seu artigo 9º afim de garantir o benefício, “incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade” em diversos setores da sociedade como rodovias, instalações, edifícios, etc. A acessibilidade é fundamental no mercado de trabalho e aquela não se faz apenas com a adequação da estrutura do ambiente, como rampas, vagas reservadas mais perto das entradas ou elevadores, mas também com uma atitude acessível dos colegas de trabalho.

A empresa deve efetivar essa diversidade conscientizando os funcionários da igualdade de todos, promovendo o respeito. Também é importante atentar a casos de emergência que precisam ser previstos, para que caso ocorram, o deficiente ainda tenha chance de livrar-se dele como qualquer outro indivíduo que trabalha na empresa (a segurança tem de ser garantida).

A Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000, afirma os preceitos necessários para aqueles que são deficientes ou que tem alguma mobilidade reduzida, tenham pleno acesso aos mais variados setores:

Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Art. 2º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

I acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

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

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

b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;

c) barreiras arquitetônicas nos transportes: as existentes nos meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tem limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio e de utilizá-lo;

IV elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico;

V mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga;

VI ajuda técnica: qualquer elemento que facilite a autonomia pessoal ou possibilite o acesso e o uso de meio físico.

Entre outras disposições que procuraram conciliar os interesses das pessoas deficientes com aquilo já estabelecido pela convenção, para proporcionar cada vez mais a tão esperada igualdade (princípio constitucional) que deve ser respeitada pelos particulares.

3.5 Dificuldades de inserir na indústria

O porquê, como e a proporcionalidade da reserva de vagas, já sabemos. No entanto, se todo o processo já vem mais que especificado, porque tais índices de inserção não sofrem grandes alterações? A falta de interesse (principalmente em cidades de pequeno porte, onde o assistencialismo é mais garantido), de profissionalização e da adaptação impossível de certos locais na indústria, figuram entre as causas mais frequentes.

Existe um benefício proposto pela Lei 8.742/93 (conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social –LOAS) e pelo decreto 1.744/95 que estabelece:

O benefício de assistência social será prestado, a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, conforme prevê o art. 203, V da Constituição Federal.

A regulamentação deste benefício se deu pela Lei 8.742/93, conhecida como Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), e do Decreto 1.744/95, os quais estabelecem os seguintes requisitos para concessão:

- a) Ser portador de deficiência ou ter idade mínima de 65 (sessenta e cinco) anos para o idoso não-deficiente;
- b) Renda familiar mensal (per capita) inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo;
- c) Não estar vinculado a nenhum regime de previdência social;
- d) Não receber benefício de espécie alguma, salvo o de assistência médica;
- e) Comprovar não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família;

Para análise do direito ao Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC-LOAS), instituída pela Lei nº 8.742/93, serão consideradas como: (...)

b) pessoa portadora de deficiência (PPD)¹: é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho, ou seja, aquela que apresenta perdas ou reduções da sua estrutura, ou função anatômica, fisiológica, psicológica ou mental, de caráter permanente, em razão de anomalias ou lesões irreversíveis de natureza hereditária, congênita ou adquirida, que geram incapacidade para viver independentemente ou para exercer atividades, dentro do padrão considerado normal ao ser humano, consoante estabelece a súmula 29 da Turma Nacional de Uniformização dos JEFs;

Como o deficiente acaba conseguindo mais facilmente tal auxílio (um salário mínimo), sem ter qualquer vínculo trabalhista ou estudantil, ao invés de procurar um emprego adequado acaba se acomodando. Nem sempre existe o quesito má-fé, mas muitas vezes o dinheiro se faz necessário e o indivíduo não quer arriscar em um negócio que pode não trazer o lucro desejado. Quando se fala em lucro, não é somente o financeiro, mas a possibilidade de estabilidade e segurança familiar, social e individual.

Consequentemente, as empresas que precisam cumprir a sua cota, principalmente em municípios de menor porte onde a gama de pessoas é relativamente menor e há poucas associações de deficientes, encontram dificuldades de achar deficientes interessados e quando os acham, entram em uma nova problemática: a profissionalização.

Pela falta de assistência, já difícil que aquele indivíduo deficiente termine sua graduação no ensino médio, tampouco inicie e conclua nível superior. Normalmente, pessoas sem muito preparo acabam por recorrer a

serviços mais trabalhosos do que intelectuais, o que, no caso do deficiente, apresenta um risco. Nas indústrias, não é todo local que pode ser equipado

¹ De acordo com Convenção de direitos da pessoa com deficiência, tal nomenclatura (pessoa portadora de deficiência) não deve mais ser usada.

para receber uma pessoa com alguma necessidade especial (às vezes são necessários treinamentos em rotas de fuga, aumentando os riscos em sinistros, dificuldades para o PCD e outros trabalhadores, ou também, muitos funcionários e poucas saídas de fuga devido às particularidades do processo) e isso acarreta um problema para o deficiente (obviamente não consegue o emprego desejado), para as indústrias (que não conseguem cumprir a cota estabelecida em lei) e também para o Estado (que tem que prover o sustento de tais pessoas justamente por uma ação – ou melhor, omissão – de sua parte, que seria uma melhor proposta de escolaridade, educação e capacitação destas pessoas).

Empresas que não conseguem cumprir a cota procuram métodos alternativos para não faltar com a responsabilidade social de inserção do deficiente, no entanto, os órgãos governamentais (MTE) não admitem a redução da cota, mesmo quando a atividade representa risco ou é insalubre. A lei foi elaborada em consideração a um coeficiente maior, sem levar em consideração os pormenores do caso concreto.

A empresa que não consegue alcançar a meta poderia muito bem propor soluções diversas (a serem analisadas) ou então até redirecionar o dinheiro dos salários dos possíveis contratados (mesmo que temporariamente, até a regularização) para instituições que procurassem aumentar o número de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

Outro detalhe a ser considerado é a situação na qual se encontra o médico do Trabalho. Este profissional tem como principais funções, estabelecida pela Resolução nº 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, as seguintes preposições:

Art. 3º - Aos médicos que trabalham em empresas, independentemente de sua especialidade, é atribuição:

I - atuar visando essencialmente à promoção da saúde e à prevenção da doença, conhecendo, para tanto, os processos produtivos e o ambiente de trabalho da empresa;

II - avaliar as condições de saúde do trabalhador para determinadas funções e/ou ambientes, indicando sua alocação para trabalhos compatíveis com suas condições de saúde, *orientando-o, se necessário, no processo de adaptação;*

III - *dar conhecimento aos empregadores, trabalhadores, comissões de saúde, CIPAS e representantes sindicais, através de cópias de encaminhamentos, solicitações e outros documentos, dos riscos existentes no ambiente de trabalho, bem como dos outros informes técnicos de que dispuser, desde que resguardado o sigilo profissional;*

IV - Promover a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho, ou outro documento que comprove o evento infortunistico, sempre que houver acidente ou moléstia causada pelo trabalho. Essa emissão deve ser feita até mesmo na suspeita de nexos causal da doença com o trabalho. Deve ser fornecida cópia dessa documentação ao trabalhador;

V - Notificar, formalmente, o órgão público competente quando houver suspeita ou comprovação de transtornos da saúde atribuíveis ao trabalho, bem como recomendar ao empregador a adoção dos procedimentos cabíveis, independentemente da necessidade de afastar o empregado do trabalho.

Art. 4º - São deveres dos médicos de empresa que prestam assistência médica ao trabalhador, independentemente de sua especialidade:

I - atuar junto à empresa para eliminar ou atenuar a nocividade dos processos de produção e organização do trabalho, sempre que haja risco de agressão à saúde;

II - *promover o acesso ao trabalho de portadores de afecções e deficiências para o trabalho, desde que este não as agrave ou ponha em risco sua vida;*

III - opor-se a qualquer ato discriminatório impeditivo do acesso ou permanência da gestante no trabalho, preservando-a, e ao feto, de possíveis agravos ou riscos decorrentes de suas funções, tarefas e condições ambientais. (Grifos nosso).

O médico contratado pela empresa, conseqüentemente ao sistema de cotas, encontra-se em uma posição difícil, seu dever para com o Estado deve ser cumprido, ou seja, efetuar de modo seguro a inserção da pessoa deficiente, de certa forma, também é o esperado pela empresa que contratou o médico do trabalho. No entanto, como já foi discutido, não é possível colocar todo o coeficiente de pessoas deficientes em um mesmo setor (no caso, administrativo), por mais que a tarefa seja adaptada, provavelmente tal decisão traria uma morosidade ao serviço que iria contra a pretensão da indústria e também o médico (além de uma conduta ética) por uma conduta profissional encontra-se impossibilitado de oferecer quaisquer outras vagas, já que muitas delas estão locadas em áreas de alto risco, não indicadas para pessoa com deficiência, já que também poderá ser responsabilizado por um dano ou fatalidade maior. Resolução nº 1488/98 do Conselho Federal de Medicina:

Art. 5º - Os médicos do trabalho (como tais reconhecidos por lei), especialmente aqueles que atuam em empresa como contratados, assessores ou consultores em saúde do trabalhador, serão responsabilizados por atos que concorram para agravos à saúde dessa clientela conjuntamente com os outros médicos que atuam na empresa e que estejam sob sua supervisão nos procedimentos que envolvam a saúde do trabalhador, especialmente com relação à ação coletiva de promoção e proteção à sua saúde.

4. Responsabilidade Estatal

O Estado Social e Democrático que se funda na dignidade do ser humano possui um papel principal na condução das políticas de inclusão. Portanto, é óbvio que é dever do Estado assegurar o bem coletivo, inclusive das pessoas com deficiência, como confirma a consultora Flavia Maria de Paiva Vital “Cabe ao Estado, principalmente, a criação das condições adequadas para que as pessoas com deficiência participem da sociedade”. O próprio artigo 3º da Constituição Federal de 1988 dispõe:

Art. 3 constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Como estas pessoas precisam de um acompanhamento diferenciado, cabe ao Estado, também, esforçar-se para garanti-lo. Simultaneamente, tal prerrogativa é evidente quando se trata do mercado de trabalho, o artigo 7º da mesma Constituição Federal confirma:

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

Foi criado, então, um órgão (CORDE) que iria assessorar a Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República no tocante às políticas direcionadas à integração da pessoa com deficiência promovendo a cidadania. Tal lei é a nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 - D-003. 298-1999 – que estabelece uma Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e as Normas de Proteção:

Dispõe sobre o Apoio às Pessoas Portadoras de Deficiência, sua Integração Social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. Institui a Tutela Jurisdicional de Interesses Coletivos e Difusos dessas Pessoas, Disciplina a Atuação do Ministério Público, define Crimes, e dá outras providências.

Existe também, o CONADE- Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, que procura garantir que os deficientes tenham seus direitos valorados e cumpridos, estimulando a criação de espaços, órgãos ou políticas municipais e estaduais que lutem por tais direitos, acompanhando a evolução e processo das leis, estabelecendo a comunicação entre as instituições, entre outras. Suas competências também estão definidas no artigo 11 do Decreto 3.298/99:

Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão

superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da

Pessoa Portadora de Deficiência;

- II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;
- III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;
- IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;
- V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;
- VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;
- VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;
- IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e
- X - elaborar o seu regimento interno.

Assinalar tais prerrogativas no caso concreto é uma situação bastante complicada, por isso, cada dia mais o Estado vem investindo em políticas para fazer valer os direitos da pessoa com deficiência.

4.1 Financiamentos públicos para inclusão

Quando se trata de financiamento público federal podemos citar o BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social que pretende desenvolver, através de seus investimentos, cada vez mais a economia brasileira. Tais investimentos compreendem principalmente aqueles relativos à ampliação da infraestrutura (energia elétrica, comunicações, transportes urbanos, saneamento etc.) e também, de acordo com o site do próprio BNDES, outros itens são passíveis de apoio:

1. Obras civis destinadas à instalação, expansão, reforma e outras benfeitorias;
2. Aquisição de máquinas, equipamentos e materiais permanentes;

3. Serviços técnicos especializados, tecnologia da informação, capacitação e despesas pré-operacionais;
4. Desenvolvimento, difusão e reaplicação de tecnologias sociais aprimoradoras de políticas públicas.

Ou seja, através do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), é garantido ajuda para projetos de adaptação, compreendendo desde mudanças na estrutura a equipamentos que facilitem a sociabilidade, acesso à informação ou próprio manejo do trabalho. Também algumas oportunidades de capacitação da pessoa deficiente.

5. Situação Internacional

As questões que envolvem os deficientes são mundiais, em qualquer lugar do globo terrestre encontraremos pessoas deficientes que necessitam do apoio estatal e da sociedade para garantir uma sociabilidade mais efetiva.

5.1 Legislações Infraconstitucional e brasileira

Vários países propiciaram uma vasta reprodução de leis e medidas que procurassem garantir os direitos fundamentais da pessoa deficiente, afirmando o caráter social necessário de tais medidas e da legislação que, muitas vezes, entrelaçam-se com a brasileira.

5.1.1 Convenção de New York de proteção ao Deficiente

A convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência pretende assegurar os direitos humanos e fundamentais inerentes à pessoa com deficiência, em suas várias facetas, crianças, mulheres, homens, idosos etc, eliminando barreiras e certificando a acessibilidade. O artigo 1º da mesma convenção esclarece:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e eqüitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua

participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

A abordagem sobre o mercado de trabalho também está presente. Como já ilustrava o pensador Max Weber, em sua ilustre obra “A ética protestante e o espírito do capitalismo”, na qual deu vazão a uma expressão muito abordada até os dias de hoje, “*o trabalho dignifica o homem*” destacando a importância que o trabalho exerce na vida de um indivíduo e na imagem deste perante a sociedade. Para pessoa com deficiência, essa regra não é diferente, por isso foi confirmada pela convenção em seu artigo 27:

I. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusive e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;

h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

II. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

5.1.2 Ratificação da Convenção nos termos do artigo 5º, parágrafo 2º da Constituição/88

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, §2, sustenta a possibilidade de aceitação e ratificação de um tratado internacional de direitos humanos, com valor de emenda constitucional, sem ao menos, prejudicar a legislação brasileira já existente:

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, nos termos seguintes:

§ 2º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Ou seja, pelo decreto legislativo nº 186, de nove de julho de 2008, a convenção e seu protocolo facultativo (Este admitido pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Seis de dezembro de 2006 pela resolução A/61/611) foram aprovados inteiramente pelo Congresso Nacional sujeitos à:

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão dos referidos diplomas internacionais ou que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição.

5.1.3 Natureza constitucional da Convenção e bloco de Constitucionalidade

A natureza constitucional da Convenção estende-se por diversos artigos, alguns serão trabalhados no presente artigo. Logo no início, a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência explicita:

n) *Reconhecendo* a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas,

o) *Considerando* que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a

programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente

Artigo 3 - Princípios gerais

Os princípios da presente Convenção são:

a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;

Tendo como respaldo artigo 1º do título dos princípios fundamentais da Constituição Federal, inciso III e o parágrafo único do mesmo artigo.

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I. Soberania;
- II. Cidadania;
- III. A dignidade da pessoa humana
- IV. Os valores sociais e da livre iniciativa;
- V. O pluralismo político

Parágrafo Único – Todo poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Diversos outros artigos da Convenção, como por exemplo:

Artigo 25 - Saúde

Os Estados Partes reconhecem que as pessoas com deficiência têm o direito de gozar do estado de saúde mais elevado possível, sem discriminação baseada na deficiência. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso a serviços de saúde, incluindo os serviços de reabilitação, que levarão em conta as especificidades de gênero. Em especial, os Estados Partes:

- a) Oferecerão às pessoas com deficiência programas e atenção à saúde gratuitos ou a custos acessíveis da mesma variedade, qualidade e padrão que são oferecidos às demais pessoas, inclusive na área de saúde sexual e reprodutiva e de programas de saúde pública destinados à população em geral;
- b) Propiciarão serviços de saúde que as pessoas com deficiência necessitam especificamente por causa de sua deficiência, inclusive diagnóstico e intervenção precoces, bem como serviços projetados para reduzir ao máximo e prevenir deficiências adicionais, inclusive entre crianças e idosos;
- c) Propiciarão esses serviços de saúde às pessoas com deficiência, o mais próximo possível de suas comunidades, inclusive na zona rural;
- d) Exigirão dos profissionais de saúde que dispensem às pessoas com deficiência a mesma qualidade de serviços dispensada às demais pessoas e, principalmente, que obtenham o consentimento livre e esclarecido das pessoas com deficiência concernentes. Para esse fim, os Estados Partes realizarão atividades de formação e definirão regras éticas para os setores de saúde público e privado, de

modo a conscientizar os profissionais de saúde acerca dos direitos humanos, da dignidade, autonomia e das necessidades das pessoas com deficiência;

e) Proibição a discriminação contra pessoas com deficiência na provisão de seguro de saúde e seguro de vida, caso tais seguros sejam permitidos pela legislação nacional, os quais deverão ser providos de maneira razoável e justa;

f) Prevenção que se neguem, de maneira discriminatória, os serviços de saúde ou de atenção à saúde ou a administração de alimentos sólidos ou líquidos por motivo de deficiência.

E também, artigo 27 (já transcrito anteriormente) encontram compatibilidade com o capítulo II - DOS DIREITOS SOCIAIS:

Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade, e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

Entre outros. A compatibilidade é evidente, porque a Convenção não poderia ter sido ratificada pelo Brasil (não esqueçamos, com valor de emenda constitucional) caso contrariasse preceitos já estabelecidos na Constituição Federal brasileira.

Portanto, a constitucionalidade é confirmada por conta do processo de ratificação a qual a convenção foi submetida para adentrar a legislação brasileira, tal convenção é a única, até agora, que possui hierarquia constitucional. Com a leitura da convenção dos direitos da pessoa com deficiência, facilmente podemos depreender que sua matéria trata de direitos humanos. Ou seja, com a EC 45/2004 (Reforma do Judiciário), ficou ainda mais evidente que aqueles tratados que tratam de direitos humanos e seguem o rito estabelecido pelo parágrafo 3º do artigo 5º da CF, tem hierarquia constitucional, já que antigamente, tais tratados ainda eram aprovados como lei ordinária. Portanto é importante ressaltar também que o ministro do STF, Celso de Mello, (HC 87.585-TO e RE 466.343-SP/12.03.08) alterou seu entendimento, reconhecendo o status constitucional dos tratados internacionais de direitos humanos, afastando, assim, seu antigo posicionamento (ADI 1.480-DF).

5.1.4 Controle de constitucionalidade da legislação brasileira com a Convenção e com Constituição Federal Brasileira

Tanto a Constituição Federal do Brasil, como a Convenção de direitos da pessoa com Deficiência (que foi ratificada com valor de emenda constitucional e, portanto já se presume compatível com a CF, evita a necessidade de análise, neste momento, de se o que foi ratificado é inconstitucional) procuram efetivar garantias aos deficientes. No entanto, são normas ou princípios que irão direcionar outras ações para afirmar tais preceitos no caso concreto. A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, especialmente no seu artigo 96 é um exemplo disto. A medida tinha de ser criada para garantir uma maneira de melhor inserir o deficiente no mercado de trabalho, tanto a CF quanto a Convenção, estabelecia parâmetros a ser respeitados para elaboração de algum método, então eis que surge a “lei de cotas” para a pessoa com deficiência.

O problema é que, a lei mostrou-se bem elaborada, mas mal aplicada. Isto decorre de uma fiscalização ineficaz, de uma leitura puramente gramatical que não leva em conta alguns aspectos do caso concreto, como insuficiência de vagas em locais apropriados e principalmente seguros, ao deficiente.

A lei 8.213 não é inconstitucional formalmente, já que seguiu os princípios estabelecidos, mas quando aplicada, sem análise do caso concreto, perde essa característica, podendo oferecer risco aos deficientes ou então problemas graves para a empresa que escolhe entre burlar a regra ou seguir os preceitos e, em alguns casos (impossíveis de adaptação), colocar em risco a saúde, segurança e bem estar do deficiente.

6. Alternativas de solução

O caso concreto, como é a realidade efetivamente, deve ser analisada e a própria empresa pode propor uma solução mais adequada. Tal limite de cotas, para aquelas indústrias que não consigam estabelecer o percentual (motivos já citados anteriormente) poderiam redirecionar o dinheiro reservado para salários, apoiando instituições que procurem inserir o deficiente no mercado de trabalho ou promover capacitações a fim de que o indivíduo consiga, mais facilmente, um emprego.

Há ainda a possibilidade de criação de atividades separadas e mais específicas, tal fato gera polêmica, já que uns acreditam se tornar uma forma de descriminalização. No entanto, se tal proposta for elaborada na medida, esse problema não existirá. O deficiente ainda terá contato com outros não deficientes também empregados, as áreas de lazer, alimentação e higiene serão comuns além dos espaços de trânsito.

O Dr. João Luis Rosenbaum, médico e perito do trabalho não afirma existir uma solução de pronto, porém, propõe algumas ideias passíveis de realização, como:

- I. Adoção de *para atletas*, 01 PARA ATLETA correspondendo à 03 funcionários;
- II. Suporte ou doação para entidades responsáveis por qualificar e adaptar PCD em atividades laborarias disponíveis na região, 01 salário por beneficiado mais 30%;
- III. Redução do nº de vagas obrigatórias para inclusão descontadas as atividades insalubres ou de risco conforme deficiência;
- IV. Benefício fiscal, conforme proporcionalidade de inclusão;

Não há como escolher uma preposição, sem aqueles que serão contra, no entanto todas as medidas remetem a integração do deficiente, seja em qual for os pontos sugeridos.

7. Conclusão

A história já deixou evidentes as dificuldades que os deficientes encontram quando se trata de fazer valer seus direitos. A sociedade e o Estado Democrático de Direito buscam cada vez mais encontrar medidas que solucionem tais problemas ou que, pelo menos, facilite a busca da igualdade. A inserção no convívio social, ou mais especificamente, no mercado de trabalho é difícil e passou a ser regulada pelo Estado.

A dignidade humana possui diversas ramificações, pois as ideias pregadas por tal princípio são essenciais na vida de qualquer ser humano, todos, inclusive os deficientes, tem direito à vida, à honra e a mecanismos que permitam o orgulho próprio. A pessoa com deficiência, simplesmente por ser diferente não deveria ser excluída, usar esse termo como parâmetro de comparação para caráter, bom profissionalismo e até capacidade é totalmente inútil, pois cada indivíduo conhece suas qualidades e limitações e trabalha para adaptar-se com ambas. No caso dos deficientes, não é diferente. Se o desafio proposto é razoável, uma chance deve ser dada.

O problema é que a lei criada, da qual estabeleceu uma política de cotas, não é totalmente aplicável ao caso concreto e não permite certa flexibilidade. Principalmente pequenos municípios, não conseguem cumprir os números exigidos e se a lei fosse, por exemplo, mais flexível, a ponto de considerar um redirecionamento de pessoas deficientes ou ainda de recursos, optando por novas medidas (que poderiam ser submetidas à autorização judicial para ter início) geraria soluções mais compatíveis com o ambiente real.

Se o lugar industrial não pode ser adaptado, novas alternativas se tornarão viáveis. A questão é tão importante que já foi tratada de diversas maneiras pelos países ao redor do mundo. O Brasil em nada deixa a desejar no sentido de positivar recursos e inspirações advindas do tema de inclusão da pessoa com deficiência, mas a situação de tais pessoas ainda é consideravelmente complicada de atingir um ideal.

Nas palavras de Casimiro Zalli, "Se faltarem às ações, o discurso é considerado tolo e inútil", ou seja, temos que criar medidas com o escopo de garantir a efetividade de direitos dos deficientes na realidade social em que se encontram e não só esperar que o texto normativo consubstancie em uma solução prática.

8. Bibliografia:

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional.** 15. Ed – São Paulo: Editora Verbatim, 2011.

ARAUJO, Luiz Alberto David. Obra coletiva. **Efetivando Direitos Constitucionais.** Bauru, 2003.

BIGIO, Luiz Renato Junqueira. **A pessoa com deficiência, o princípio da igualdade e as políticas públicas no setor de transporte coletivo urbano no município do Rio de Janeiro.** Jus Navigandi, Teresina, 3 jan. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12170>>.

BOLONHINI JÚNIOR, Roberto. **Portadores de necessidades especiais: as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira.** 2 Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL, **CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA. RESOLUÇÃO CFM nº 1.488/1998.** Modificada pelas resoluções CFM n. 1.810/2006 e CFM nº 1.940/2010.

BRASIL, **DECRETO Nº 6.949, DE 25 DE AGOSTO DE 2009.**

BRASIL, **LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989.**

BRASIL, LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.**

COELHO, Andrea Zandim. Monografia: **Pessoas portadoras de deficiência: as dificuldades em indústrias e uma proposta de sistemática de trabalho visando a adequação às obrigações legais.** Belo Horizonte, 2006.

Comissão Estadual de apoio e estímulo ao desenvolvimento do ano internacional das pessoas deficientes. **Relatório da comissão estadual de apoio e estímulo ao desenvolvimento do ano internacional das pessoas deficientes.** São Paulo: [s.n.], 1981.

Deficiência mental, deficiência física. Brasília: Ministério da Educação e do Desporto, Secretaria de Educação a Distância. 1998.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de (Coord.). **Direitos da pessoa portadora de deficiência.** São Paulo: Max Limonad, 1997.

FREDERICO JÚNIOR, José Luizilo. **A reserva de vagas para deficientes em concursos: a lei e a jurisprudência.** Jus Navigandi, Teresina, 4 set. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8874>>.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. **Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 6-7.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988.** 11. Ed - São Paulo: Malheiros, 2006.

<http://deficiencia.no.comunidades.net/index.php?pagina=1364432068/> **A deficiência e vários tipos existentes**

<http://gballone.sites.uol.com.br/infantil/dm1.html/> Deficiência mental 1

<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/manual2.pdf> / Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência.

[http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financieiro/Produtos/FINEM/investimentos_sociais.html/](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Apoio_Financieiro/Produtos/FINEM/investimentos_sociais.html) Investimentos sociais de Empresas.

<http://www.deficienteonline.com.br/index.php>

<http://www.ibc.gov.br/?itemid=94> / **Definindo a Cegueira e a Visão Subnormal**
/ Antônio João Menescal Conde - Professor do Instituto Benjamin Constant.

<http://www.ivogomes.com/blog/o-que-e-a-ergonomia/> **O que é ergonomia?** /
Ivo Gomes.

http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20080806111337100&mode=print/ **Inovações Legislativas - Decreto Legislativo 186/08: Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência (Informativo 513)**/ Patrícia Donati de Almeida, 2008.

<http://www.maragabrilli.com.br/normas-internacionais/> **Normas Internacionais**/
Adriana Perri

http://www.repositorio.ufc.br:8080/ri/bitstream/123456789/541/1/2010_eve_fbferaz.pdf / O Conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no Mercado de trabalho.

<http://www.vejam.com.br/o-que-e-deficiencia-visual/> / O que é deficiência visual/
[http://www1.pucminas.br/documentos/dissertacoes_glaucia_silva.pdf/](http://www1.pucminas.br/documentos/dissertacoes_glaucia_silva.pdf) **O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA O DEFICIENTE VISUAL.**

Internet:

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. – 3. Ed, 4. Tiragem – Editora Malheiros editores.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A Ação afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano**. Editora Revista dos Tribunais, 2001.

RIBAS, João Baptista Cintra. **As pessoas portadoras de deficiência na sociedade brasileira**. – Brasília : CORDE, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6. ed., rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.