

**XXIV ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFS**

**EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS  
REFLEXOS NAS RELAÇÕES SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**CRISTHIAN MAGNUS DE MARCO**

**CARLOS AUGUSTO ALCÂNTARA MACHADO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

E278

Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;

Coordenadores: Carlos Augusto Alcântara Machado, Clóvis Marinho de Barros Falcão, Cristhian Magnus De Marco– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-055-8

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34



**XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS**  
**EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS REFLEXOS NAS**  
**RELAÇÕES SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

## **Apresentação**

### APRESENTAÇÃO

É com grande alegria e satisfação, honrados mesmo, que apresentamos à comunidade acadêmica esta obra coletiva, composta por 26 (vinte e seis) artigos defendidos após prévia, rigorosa e disputada seleção no Grupo de Trabalho (GT) intitulado Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais durante o sempre esperado Encontro Nacional do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito). Já sua vigésima quarta edição, o prestigiado evento, que compõe o calendário jurídico nacional, foi constituído de 44 (quarenta e quatro) Grupos de Trabalho e desenvolveu-se entre os dias 03 e 06 de junho de 2015, na Universidade Federal de Sergipe (UFS), em Aracaju (SE). Teve como tema central DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do milênio. Consoante destacado no texto de apresentação do evento e veiculado na página web do CONPEDI, buscou-se com tal temática revelar a dimensão do desafio que as diversas linhas de investigação do Direito enfrentam nos dias atuais, considerando a complexidade do processo de globalização. Assim ocorreu, de fato.

Os artigos que compõem a presente coletânea possuem grande relevância, pois fruto do desenvolvimento da pesquisa do Direito no Brasil; demonstram rigor técnico, originalidade, além de relacionar os desafios constitucionais para o desenvolvimento da cidadania nas décadas iniciais do milênio.

Entre os temas tratados na obra ora apresentada, particularmente com foco no Direito Constitucional e no Direito Internacional, evidencia-se a preocupação dos autores com a dignidade humana nas relações de trabalho e com os direitos humanos fundamentais do trabalhador em especial. Não menos importantes foram os trabalhos que enfrentam os limites do capitalismo, a função social da empresa, a judicialização do direito à saúde, a eficácia dos serviços públicos, bem como os artigos que abordam a proteção jurídica da vida privada, o direito à informação, a mediação e o acesso à justiça.

A presente obra coletiva é de grande valor científico. Dela podem ser extraídas visões questionadoras do direito, suas problemáticas, sua importância para a concretização dos

direitos humanos fundamentais e, particularmente, seus reflexos nas relações sociais e empresariais. Ótima leitura a todos!

Aracaju, julho de 2015.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Professor Doutor Carlos Augusto Alcântara Machado (UFS)

Professor Doutor Clóvis Falcão (UFS)

Professor Doutor Cristhian Magnus De Marco (UNOESC)

## **EFICÁCIA DAS GARANTIAS LEGAIS DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA CIDADE DE ROLIM DE MOURA-RO**

### **EFFECTIVENESS OF LEGAL GUARANTEES OF THE RIGHT TO WORK OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE CITY OF ROLIM DE MOURA-RO**

**Maria Priscila Soares Berro  
Mário Coimbra**

#### **Resumo**

O direito de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está fundamentado na Constituição Federal de 1988 e leis infraconstitucionais. Pessoas com deficiência foram historicamente rejeitadas pela sociedade, porém os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade erigidos como fundamentos basilares no Estado Democrático de Direito no Brasil as resgataram como cidadãos detentores de direitos e deveres, inclusive ao trabalho. A atual legislação insere a pessoa com deficiência tanto no setor público quanto no privado, para uma vida digna e produtiva. Entretanto, notória a discriminação e a relação entre deficiência e incapacidade. O objetivo específico foi verificar junto às empresas sujeitas à Lei de Cotas Especiais e órgãos públicos federais, estaduais, municipais e junto às pessoas com deficiência, o quantitativo de pessoas empregadas formalmente, para se constatar a eficácia da legislação que resguarda seu direito ao trabalho. Para tanto o objetivo geral abordou as legislações pertinentes no atendimento à pessoa com deficiência para o trabalho. Considerando isso, a proposta metodológica foi realizar um breve resgate teórico contemplando pesquisas bibliográficas como referencial teórico. A pesquisa foi documental com coleta de dados secundária no Município de Rolim de Moura-RO por questionário. Identificou-se que apesar dos basilares princípios da dignidade da pessoa humana e igualdade não há a reinserção dessas pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade. Acredita-se que não se vem propiciando meios capazes para que elas sejam reintegrados ao mercado de trabalho apesar das previsões legais, inclusive não incentivando uma mudança de comportamento.

**Palavras-chave:** Palavras-chave: leis trabalhistas, Pessoa com deficiência, Inclusão, Mercado de trabalho.

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The right to inclusion of people with disabilities in the labor market is based on the Federal Constitution of 1988, as well as in infrastructure laws. People with disabilities have historically rejected by society, but the principles of human dignity and equality have become key elements in the rescue of them as citizens who are holders of rights and duties, including job opportunities. Current legislation inserts the person with disabilities in both public and private sector in order of providing a dignified and productive life. However, discrimination

still evident and the relationship between disability and impairment. The specific objective was to verify with companies governed by the Law of Special Quotas and federal, State and local public agencies and within people with disabilities, the number of people formally employed, to observe the effectiveness of legislation which protects their right to work. For that the general objective addressed relevant laws in compliance with the person with disability to the work. Considering this, the methodological proposal was performing a brief theoretical bibliographic rescue as theoretical framework. The research was documentary with secondary data collection within the municipality of Rolim de Moura-RO through questionnaire. It has been identified that in despite of the principles of human dignity and equality those people with disabilities are not reinserted the labor market and, consequently, on society. It is believed that it has not been provided able means to them be reinstated to the labor market despite legal predictions, including not encouraging a change in behavior.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Key words: labor laws, People with disabilities, Inclusion, Labor market.

## INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência sempre foi um tema crítico e de repercussão, não só a discussão notadamente sobre o conflito com a legislação, mas também com relação ao direito à reinserção ao mercado de trabalho. Assim, buscou-se nesta pesquisa abordar a inclusão social dessas por meio do trabalho, fundamentada nos direitos e garantias constitucionais e legislações ordinárias que regulamentam a matéria.

Procurou-se analisar a atual legislação que se propõe a garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, convergindo para efetiva constatação da inclusão destas pessoas através de teste piloto de pesquisa, sendo os dados coletados por meio de questionários com perguntas fechadas junto às empresas do Município de Rolim de Moura sujeitas à Lei nº 8.213 de 1990 (Lei de Cotas), aos órgãos do setor público federal, estadual e municipal, bem como junto às pessoas com deficiência, para tanto, primeiramente, definiu-se quem são consideradas pessoas com deficiência.

Por não ser a deficiência um fato hodierno, realizou-se, em continuidade, um sucinto panorama histórico da legislação evidenciando o tratamento dispensado às pessoas com deficiência, visando verificar se o direito a inclusão consagrado pela Constituição Federal de 1988 por meio dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, vem sendo respeitado.

Vive-se ainda entre desigualdades brutais, onde a intolerância é a tônica em muitas ocasiões e a solidariedade entre os seres humanos é insignificante, principalmente dentro do mercado de trabalho, face a sociedade capitalista dominante.

Nesse contexto, a pessoa com deficiência busca exercer o seu direito e dever de trabalhar, direito este subjetivo público e oponível ao Estado, para garantir sua subsistência, e sentir-se um ser digno, incluído, parte da sociedade, por isso identificou-se as principais normas internacionais que versam sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, assim como as garantias constitucionais, sob a égide dos princípios da dignidade da pessoa do trabalhador, da igualdade e da proteção da pessoa com deficiência. É certo que para tanto expôs-se a legislação infraconstitucional no âmbito federal, do Estado de Rondônia e do Município de Rolim de Moura.

A pesquisa documental formal tem como procedimento o levantamento teórico, buscando verificar a existência e eficiência de medidas de reinserção aplicadas às pessoas com deficiência, sendo que a pesquisa foi documental com coleta de dados secundária tendo-se levantado os dados de amostragem no Município de Rolim de Moura, nas empresas

sujeitas à Lei nº 8.213/1990 (Lei de Cotas Especiais), nos órgãos públicos federais, estaduais municipais e com pessoas com deficiência, utilizando-se os métodos dedutivo e comparativo.

## 2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – QUEM SÃO?

Ao longo da história as expressões amiúde usadas para se referenciar pessoas com deficiência foram as mais pejorativas possíveis.

Nesse sentido Lorentz (2006) sustenta que houve fases históricas nas quais as pessoas com deficiência foram nomeadas de diversas formas, iniciando na fase da eliminação, passando para a do assistencialismo, depois para a da integração, culminando na atual fase da inclusão. Importante ressaltar que estas fases não foram estáticas, elas adentraram uma na outra e desenvolveram-se de acordo com o momento social e político da sociedade, conforme mencionado no sucinto panorama histórico apresentado.

Com referência à fase da eliminação Lorentz (2006, p. 194) explica:

Na fase da eliminação as expressões usadas para identificar este “grupo” eram, sobretudo, muito estigmatizantes, aliás, muitas vezes, recebia não a denominação de pessoas, mas de coisas, de animais, ou de quase-pessoas: na Grécia eram chamados de monstros, bestiais, doentes, disformes, de anormais, ou de degenerados, e, ao longo da história romana em diante, de cretino, louco, aleijado, demente, amente, cego, surdo, manco, coxo, paralítico, inválido, de mongoloide (numa referência à regressão à raça mongol).

Esta fase foi a mais degradante para as pessoas com deficiência. Nem como pessoas eram consideradas, não possuíam nome, tampouco recebiam tratamento humanitário. A deficiência roubava-lhes a identidade, o seu eu, não representavam nada além da cegueira, da surdez, da debilidade mental (LORENTZ, 2006).

Quanto à fase assistencialista expõe Lorentz (2006, p. 197) que além de utilizarem as expressões supramencionadas, também começaram a utilizar “*a Síndrome de Down, o cadeirante, crianças, o anjo, o miserável, o coitado, o pobre, o pobre de Deus, o protegido, o inocente de Deus, o assistido, etc*”. Aqui as pessoas com deficiência foram trazidas à luz, foram vistas como seres humanos, apesar de ainda consideradas incapazes e dependentes, a sociedade dispensou ao menos os cuidados básicos, como comida, assistência social e médica.

Com relação à fase da integração, Lorentz (2006, p. 198) apregoa que surgiram outros termos como “*o integrável, o inserível, o adaptável*”, externando a ideia de que a pessoa com deficiência poderia fazer parte da sociedade. Apesar de primeiramente ser necessário consertar, o indivíduo, pois etimologicamente a palavra integração “*vem do latim integrare, que advém do verbo ‘entregar’ e significa reparar, repor em bom estado, restituir*

*ao estado primitivo*”, ou seja, eram aceitas, desde que em bom estado.

Todavia, a fase da inclusão verificada fortemente na Constituição Federal de 1988 e pela legislação pátria em vigor, buscou afastar os referidos termos, tentando não focar a deficiência, mas a pessoa humana. Procura-se alterar a situação das pessoas com deficiência, reconhecendo-as dignas de direitos e deveres como qualquer outro cidadão brasileiro na luta diária por uma vivência feliz (LORENTZ, 2006).

Embasados por este pensamento, os termos mais utilizados são “pessoa portadora de deficiência”, terminologia utilizada pela Constituição atual, “pessoas portadoras de necessidades especiais” e “pessoas com deficiência” utilizadas pela doutrina (GOLDFARB, 2009).

Araújo (2011) preconiza com fundamento na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas e ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, ser correta a expressão “pessoa com deficiência”, pois geralmente o termo “portador” é associado à doença e não às características físicas.

O uso da terminologia pessoa com deficiência também adotada por Ribeiro (2010, p. 9) foi esclarecido no início da sua obra:

Fixamos de início a terminologia a ser usada, que será “pessoa com deficiência”, dando-se ênfase, sempre, à palavra “pessoa” e não à deficiência, por ser esta a mais adequada, e não “pessoa portadora de deficiência”, uma vez que não “se porta” uma deficiência, como se faz com uma mochila ou guarda-chuvas, nada obstante esta última seja a adotada por toda a legislação, talvez porque acolhida pelos primeiros movimentos de defesa dos direitos desta categoria social.

Ante as variáveis apresentadas, a presente obra entende ser o termo “pessoa com deficiência” mais apropriado, pois mostra com dignidade as diferenças e valoriza as necessidades decorrentes da deficiência, além do *status* de Emenda Constitucional do Decreto supramencionado que, portanto, introduziu legalmente o termo em âmbito nacional.

Observa-se que Assis e Pozzoli (2005) também afirmam que o termo prioriza a pessoa humana, e enfatiza as “necessidades de uma vida individual e social normal” originárias do direito fundamental, e não sua deficiência.

De outra face, tão importante quanto ter conhecimento da maneira mais apropriada para nominar as pessoas com deficiência, livrando-se do preconceito embutido em algumas, é entender o que é a deficiência e suas implicações legais, além disso uma das principais dificuldades é determinar o que é deficiência.

Os ensinamentos de Lorentz (2006, p. 196) prescrevem que “etimologicamente, o

termo deficiente vem do latim *deficientia*, que significa, ‘esgotamento’, ‘enfraquecimento’, que advém do verbo *deficere* que quer dizer ‘separar-se’, ‘destacar-se’, ‘fazer falta’, ‘faltar’”.

Se forem consideradas as definições apresentadas pelos dicionários da língua portuguesa, o termo, deficiente, possui uma definição limitada à falta, falha, não possuindo a extensão, magnitude e realidade social necessária, pois a deficiência também pode ser o excesso de algum atributo, como nos superdotados (RAGAZZI, 2010).

Vários instrumentos internacionais também conceituaram pessoa com deficiência através de abordagens que se diferenciaram ante o bem que se almejava proteger. Segundo Goldfarb (2009, p. 51) a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes define pessoa com deficiência como sendo:

[...] qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”.

Segundo esse autor (2009, p. 52), a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência considera “*pessoa deficiente todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo ficam substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada*”.

Na legislação brasileira, como nem mesmo a Constituição Federal de 1988 conceituou deficiência, o Decreto nº 3.298/1999, com redação alterada pelo Decreto nº 5.296/2004, discorre sobre o tema, inicialmente elencando-a em três graus: deficiência, deficiência permanente e incapacidade. Aqui deficiência é a incapacidade para o desempenho de atividades, devido à perda de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica. A deficiência permanente ocorre quando não há recuperação das funções, e a incapacidade quando o deficiente necessita de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para se comunicar e/ou desempenhar alguma função (BRASIL, 1999).

A referida lei ainda divide as deficiências em quatro categorias: física, auditiva, visual e mental, definindo-as conforme vê-se a seguir:

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

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>
Deficiência visual	para o desempenho de funções. cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
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: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

**Figura 1:** Classificação das deficiências

**Fonte:** BRASIL, 1999

Segundo Ragazzi (2010, p. 36), apesar da alteração efetuada pelo Decreto nº 5.296/2004, que buscou corrigir o aludido Decreto, este ainda apresenta definições muito restritas, excludentes “*pois não contempla setores sociais que igualmente portam deficiência [...] como os fenilcetonúricos, obesos mórbidos e tantos outros*”.

Neste mesmo sentido Araújo *apud* Ragazzi (2010, p. 36) assinala que “*...se o Decreto regulamentar trouxe certa segurança jurídica ao sistema, de outro lado, amesquinhou o conceito constitucional, trazendo a ideia que não permite uma interpretação ampliativa*”. Portanto, o rol do Decreto nº 3.298/1999 deve ser entendido como exemplificativo, embora a maioria das pessoas ainda vinculem deficiência com incapacidade.

Objetivando uma proteção mais abrangente, encontram-se na doutrina outras modalidades de deficiência, além das supracitadas, como os alcoólatras, os dependentes químicos e os que possuem deficiência imunológica (CISZEWSKI, 2005).

Robert *apud* Ragazzi (2010, p. 37), compartilhando o mesmo entendimento de que não se deve restringir, limitar o conceito de deficiência, mas ampliá-lo abarcando pessoas que realmente necessitam de inclusão, apresenta a seguinte definição para pessoa com deficiência:

Portador de deficiência é qualquer indivíduo que apresente uma limitação física e/ou mental, real ou imaginária, que o desvie do modelo-padrão fixado pelo grupo social a que pertence, dificultando sua vida emocional e social. As diferenças tornam-se barreiras que impedem a integração e o exercício da cidadania.

Percebe-se a valorização da diversidade humana, pois independentemente da situação física ou mental, todos têm o direito de pertencer à sociedade, gozando de direitos e deveres constitucionais inerentes a qualquer cidadão.

A forma abrangente e ampliada de enxergar a deficiência também predominou no conceito apresentado pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com

Deficiência, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/2009:

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 (BRASIL, 2009).

Assim, sempre haverá dificuldades para a pessoa com deficiência, se o meio ao qual ela vive não a integrar, não se adaptar às suas necessidades promovendo uma inclusão efetiva.

No âmbito do Direito do Trabalho Goldfarb (2009, p. 35) conceitua pessoa com deficiência como:

... aquela que, por possuir alguma limitação física, sensorial, mental ou múltipla, enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter e desenvolver, especialmente quando comparado às pessoas que não portam tais limitações, necessitando, pois, de medidas compensatórias com vistas a efetivar a igualdade de oportunidades e o acesso ao emprego.

Observe-se que o autor afirma de que pessoa com deficiência é aquela que enfrenta dificuldades de inserção no mercado, e não que é aquela incapaz para o trabalho.

Tal conceito ainda adverte à importância da distinção que precisa haver entre os termos deficiência e incapacidade na esfera do direito laboral, pois em muitos casos o portador de deficiência é apto a realizar um trabalho que necessite apenas de algumas adaptações, decorrendo a incapacidade apenas do ambiente laboral (RAGAZZI, 2010). Esta distinção encontra-se também no Decreto nº 3.298/1999 legitimando a diferença de conceitos.

Marques (2006, p. 115) entendendo que trabalho e incapacidade não são sinônimos enuncia:

Atualmente, já se torna evidente que os portadores de deficiência (de qualquer) natureza possuem maiores habilidades e destreza para outros sentidos sensoriais e mentais. [...] No laboratório Fleury, em São Paulo, vinte pessoas com problemas visuais foram contratadas para trabalhar na câmara escura de Raio X; na fábrica da Black & Decker em Uberaba, Minas Gerais, as posições no final da linha de produção foram preparadas exclusivamente para receber os chamados cadeirantes.

Assis e Pozzoli (2005, p. 234) ao doutrinarem acerca do assunto definem a incapacidade nos seguintes termos:

A incapacidade existe em função da relação entre as pessoas deficientes e o seu ambiente. Ocorre quando essas pessoas se deparam com barreiras culturais, físicas ou sociais que impedem o acesso aos diversos sistemas da sociedade que estão à disposição dos demais cidadãos. Incapacidade é, portanto, a perda ou a limitação das oportunidades de participar da vida em igualdade de condições com os demais.

As pessoas com deficiência, portanto, necessitam de oportunidades laborais onde estejam presentes compatibilidades entre o trabalho e a sua limitação.

### 3 NOÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO

A Organização das Nações Unidas (ONU) estima que cerca de 10% da população mundial, aproximadamente 650 milhões de pessoas, vivem com alguma deficiência, sendo que a maioria vive em países em desenvolvimento.

Segundo Goldfarb (2009) no Brasil as pessoas com deficiência seriam por volta de 24,6 milhões, isto é, 14,5% da população total do Brasil, conforme Censo demográfico realizado em 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Embora este tema tenha sido objeto de vários estudos, há muito que se fazer ante o notório descaso da sociedade no cumprimento do princípio da igualdade e dignidade do ser humano consagrados na Constituição Federal de 1988. Contudo, ainda se luta por respeito, espaço, reconhecimento e a inserção de direitos nas legislações.

Desde os primórdios, as pessoas com deficiência foram discriminadas e execradas do convívio da sociedade, muitas vezes classificadas como bruxas, monstros, incapazes, sendo, por isso, ou tratadas como divindades ou exterminadas.

Os grupos primitivos, conforme destacado por Goldfarb (2009), acolhiam as pessoas com deficiência, e o faziam em respeito às supostas relações que essas pessoas mantinham com o sobrenatural, eram consideradas superiores e consultadas diante de decisões que afetavam a tribo, sendo que outros grupos abandonavam as pessoas com deficiência ou eliminava-as ao nascer, por questão das dificuldades de uma existência nômade.

Ragazzi (2010) ensina que atrocidades eram praticadas baseadas no Código de Hamurabi que, em nome da equidade, aplicavam-se as penas mutiladoras nos membros do corpo do infrator, por exemplo, se alguém apagasse a marca de ferro em brasa de um escravo, teria seus membros cortados.

Predominava o misticismo em relação às pessoas com deficiência, conforme esclarece Carmo *apud* Ragazzi (2010, p. 21):

Por toda a Idade Média, os indivíduos que apresentavam qualquer deformação física tinham poucas chances de sobrevivência, tendo em vista a concepção dominante de que essas pessoas possuíam poderes especiais, oriundos dos demônios, bruxas e/ou divindades malignas.

Apesar disso, na era feudal, o cristianismo influenciou governos a criarem abrigos e hospitais para os que estivessem desamparados.

Ragazzi (2010) enfatiza que em 1531, na Inglaterra, com o enfraquecimento do sistema feudal, Henrique VIII, criou a Lei dos Pobres que determinava ao Estado o tratamento de doentes e inválidos, exteriorizando seu conteúdo assistencialista. Em 1723, com a revisão

dessa Lei, foram criadas casas de trabalho ou oficinas (*workhouses*), no entanto, os pobres usufruíram desse assistencialismo, marginalizando as pessoas com deficiência.

A partir de 1789, já na Idade Moderna balizada pelo humanismo, aconteceram ações mais eficientes para tornar a vida cotidiana das pessoas com deficiência menos penosa. Foi criada pelo alemão *Stephen Farler*, vítima de paralisia, a primeira cadeira de rodas, e a partir do século XIX, foram criadas bengalas, bastões de apoio, calçadas especiais, próteses, como também o sistema de comunicação *braille*, por *Lotus Braille* que trouxe à luz do mundo escrito os deficientes visuais (RAGAZZI, 2010).

Com a Revolução Industrial, houve um aumento considerável das pessoas com deficiência, pois as jornadas de trabalho eram desumanas variando de 14 a 16 horas, muitas crianças e mulheres faziam o trabalho pesado e os locais não possuíam o mínimo de higiene e ventilação, o que acarretaram inúmeros acidentes (RIBEIRO, 2010, p. 23):

Com o aparecimento da sociedade industrial e, conseqüentemente do Estado moderno, desenvolve-se nova estratégia, não mais de exposição e mutilação do corpo humano, mas para aprimorá-lo, recuperá-lo, embora com propósitos eminentemente capitalistas.

Na Alemanha, em 1883, a preocupação com as pessoas com deficiência transformou-se em uma legislação especial relativa a seguros sociais, como o seguro-doença, seguro contra acidentes do trabalho e o seguro de invalidez e velhice (GOLDFARB, 2009).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, sagrou-se um importante organismo para tratar da reabilitação das pessoas para o trabalho. A OIT, por meio da Conferência Internacional do Trabalho de 1928, adotou a Recomendação nº 22, que prescrevia o amparo às pessoas com deficiências, sendo, neste sentido, o primeiro reconhecimento por parte da comunidade internacional. Em 1955, foi mais específica com a Recomendação nº 99, e pela primeira vez abordou diretamente o trabalho das pessoas com deficiência, ao tratar da adaptação e readaptação dos profissionais com deficiência, sendo que o artigo 25 da retromencionada Declaração faz menção à pessoa com deficiência como inválida:

Artigo XXV 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle. 2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social. (Brasil, 1948).

Outro marco essencial na luta pelos direitos das pessoas com deficiência foi a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência de 1975, da Assembleia Geral

das Nações Unidas, sendo proclamado que a elas assiste o direito inerente a todo e qualquer ser humano, ou seja, a de desfrutar de uma vida digna, de serem respeitadas, sejam quais forem a forma, severidade e natureza de sua deficiência (RAGAZZI, 2010).

A esta declaração seguiram-se outras convenções e declarações como Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, Convenção da Guatemala, Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as normas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, Declaração de Madri e outras.

Voltando-se especificamente ao Brasil, esclarece Silva *apud* Goldfarb (2009, p. 28):

No Brasil, a primeira iniciativa estatal voltada para as pessoas portadoras de deficiência diz respeito ao Projeto de Lei datado de 29.08.1835, de autoria do Deputado Cornélio Ferreira França, no qual se estabelecia que na Capital do Império e nos principais lugares de cada província seria criada uma classe para surdos-mudos e para cegos. No entanto, tal projeto jamais foi concretizado. Em 17.09.1854, foi inaugurado por Dom Pedro II o Imperial Instituto dos Meninos Cegos, em 1857 foi fundado o Instituto dos Surdos-Mudos (posteriormente, conhecido como Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES), também por Dom Pedro II. E, a exemplo de outros países, o Brasil inaugurou, em 29.07.1868, o Asilo dos Inválidos da Pátria, com vistas a abrigar e proteger os soldados brasileiros mutilados em guerras ou em operações militares.

Verifica-se a mudança de visão da sociedade brasileira em relação às pessoas com deficiência já nessa época, tornaram-se merecedoras de atenção e solidariedade e dignas de alguma assistência, no entanto, inclusão social ainda não era nem cogitada.

Com relação aos textos constitucionais, a proteção à pessoa com deficiência só foi abordada de forma específica recentemente. Conforme Araújo (2011) a Constituição do Império de 1824 apenas referiu-se ao direito de igualdade entre homens e mulheres (art. 179, inciso XIII), o mesmo ocorreu com a Constituição Republicana de 1891 (art. 72, §2º).

Segundo lição de Assis e Pozzoli (2005), a Constituição de 1934 por meio de seu caráter social apresenta no artigo 138 o germe do direito à inclusão social da pessoa com deficiência. No entanto, este germe não se desenvolve, pois a Constituição de 1937 (chamada Constituição Nominal) restringe-se apenas a proteger a igualdade em seu artigo 122 inciso I.

A Constituição de 1946 (2005), também garante o direito à igualdade e menciona brevemente o direito à previdência para trabalhador que se tornar inválido. Por sua vez, a Constituição de 1967 resguarda os mesmos direitos da anterior, mas realiza importante inovação com a Emenda n.º 1, por ser a primeira a mencionar expressamente a proteção específica das pessoas com deficiência.

Segundo Araújo (2011, p. 49), maior avanço foi a Emenda nº 12 à Constituição de 1967, promulgada em 17 de outubro de 1978, que abordou conteúdo de inclusão social:

Artigo único. E 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 a salários;

IV - possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

Já a Constituição de 1988, cuidou da matéria em vários artigos que analisar-se-ão em tópico específico, e apresentou-se despida de assistencialismo, revelando-se inclusive, elencando para tanto a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como alguns de seus fundamentos, apesar de adotar nomenclatura já em desuso pelos estudiosos e olvidar-se de conceituar pessoa com deficiência.

### 3.1 PRINCIPAIS NORMAS INTERNACIONAIS VIGENTES

As mais importantes normas que cuidaram e cuidam do direito ao trabalho das pessoas com deficiência na legislação internacional foram elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ensina Assis e Pozzoli (2005, p. 329) que *“A posição da OIT quanto ao direito da pessoa com deficiência remonta ao ano de 1921, quando foi publicado um informativo recomendando aos Estados-membros iniciativas no sentido de amparar, legalmente, os mutilados de guerra”*.

Em 1944 a OIT editou a Recomendação nº 71 reafirmando a igualdade de os seres humanos, sem qualquer distinção, principalmente de deficiência, e sugerindo a criação de oportunidades no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, que deverá ser digno e seguro, proporcionando desenvolvimento e crescimento profissional (RAGAZZI, 2010).

As importantes ferramentas de inclusão social - habilitação e reabilitação - foram tratadas na Recomendação nº 99 editada em 22 de junho de 1955 que *“...detalha uma série de medidas para assegurar o desenvolvimento desse princípio e estabelece que as autoridades governamentais devem ser responsáveis pela aplicação”* (ASSIS E POZZOLI, 2005, p. 164).

A importância desta recomendação baseia-se no fato de que sua aplicação estende-se a todo tipo de deficiência independente da origem e natureza, ou seja, não só os mutilados de guerra ou vítimas de acidentes de trabalho estavam amparados, mas todas as pessoas com deficiência que clamavam por oportunidade laboral e uma vida digna (CISZEWSKI, 2005).

Este princípio reafirmou-se inexoravelmente, alguns anos depois, na Convenção nº 159 de 20 de junho de 1983, e também na Convenção nº 168 de 1º de junho de 1988, pois estabeleceram princípios e ações para as políticas nacionais de reabilitação profissional e de

emprego de pessoas com deficiência, sendo que essas ações afirmativas definem-se aqui, como políticas públicas e privadas direcionadas à efetiva inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou seja, visando a inclusão, assegurando a esses menos favorecidos direitos compensadores e efetivos.

Segundo Ragazzi (2010, p. 93), seguem-se as conquistas com a Convenção nº 111 de 1958 que, em síntese, proibiu qualquer discriminação no tocante a salário e definiu critérios de admissão do trabalhador com deficiência, definindo no artigo 1º, item 1, no âmbito das relações de trabalho, o termo “discriminação”.

Seus países signatários, portanto, assumiram compromisso de efetivar uma política nacional para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento na seara do trabalho por meio de leis, programas educacionais e outros.

As convenções supramencionadas foram ratificadas pelo Brasil (Convenção nº 111 – Decreto nº 62.150 de 19/1/1968, Convenção nº 159 – Decreto nº 129, de 22/5/1991, Convenção nº 168 – Decreto nº 2.682 de 21/7/1991), sendo, conseqüentemente, signatário das referidas recomendações.

A Organização das Nações Unidas (ONU), também se engajou na luta pelos direitos humanos e, em 1945, promulgou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, considerada o maior instrumento de direito internacional, por ter consagrado os direitos fundamentais, restando reconhecido que a dignidade da pessoa humana é intrínseca à existência humana. E em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, que tratou do direito ao trabalho das pessoas com deficiência (GOLDFARB, 2009, p. 51).

Já, o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência aprovado em 1983 pela Assembleia Geral da ONU, atentou-se para a exclusão das pessoas portadoras de deficiência em decorrência das barreiras sociais e arquitetônicas na sociedade, e recomendou à comunidade internacional algumas medidas para criação de postos de trabalho como oficinas de produção, sistema de cotas, cooperativas, isenções obrigatórias, aquisições preferenciais a empresas que empreguem trabalhadores com deficiência (GOLDFARB, 2009).

Segundo Ciszewski (2005, p. 47), relativo à discriminação para o trabalho vê-se que:

...ocorre discriminação quando se nega às pessoas portadoras de deficiência a possibilidade de a ele aceder, ou, quando dá acesso, possibilita-lhes apenas ocupações subalternas e mal remuneradas. E isso acontece, embora já se tenha demonstrado que, com um trabalho adequado de valorização, treinamento e colocação, a maior parte das pessoas portadoras de deficiência pode realizar uma ampla gama de tarefas de acordo com as normas em vigor. Em períodos de desemprego e de crise econômica, as pessoas portadoras de deficiência costumam ser as primeiras a ser dispensadas e as

últimas a ser contratadas. Em alguns países industrializados que sentem os efeitos da recessão econômica, a taxa de desemprego entre as pessoas portadoras de deficiência que procuram trabalho é o dobro da taxa que ocorre entre os não portadores de deficiência.

Percebe-se que a discriminação pode acontecer de forma velada, o que a torna mais execrável.

Em 1969 a Organização dos Estados Americanos (OEA) aprovou a Convenção Americana de Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica - objetivando promover a observância e o respeito dos direitos humanos, primando pela igualdade das pessoas, sem nenhuma forma de discriminação (GOLDFARB, 2009), aprovou em 1999 a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada pelo Brasil pelo Decreto nº 3.956 de 8/10/2001.

Essas imposições da referida Convenção são de ordem legislativa, inclusive na área trabalhista, tornando-a mais efetiva na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois os países que a ratificaram comprometeram-se a tomar providências concretas.

Compreende-se, pois, os princípios da igualdade e da dignidade humana alicerçaram os documentos mencionados e vários outros, tanto internacional quanto nacionalmente, objetivando afastar *“qualquer enfoque assistencialista que consistiria em oferecer aos jovens portadores deficiência aposentadoria prematura ou assistência pública em vez de oportunidades de carreira e formação profissional”* (CISZEWSKI, 2005, p. 50).

O Brasil, por sua vez, influenciado por estes ideais, ressurgiu de uma ditadura militar e abarca os direitos fundamentais com vistas a um Estado Democrático de Direito, objetivando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

### 3.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL DE 1988

A Constituição de 88 como o axioma de um Estado é definida por Araújo e Nunes Junior (2007, p. 3) como:

... a organização sistemática dos elementos constitutivos do Estado, através da qual se definem a forma e a estrutura deste, o sistema de governo, a divisão e o funcionamento dos poderes, o modelo econômico e os direitos, deveres e garantias fundamentais, sendo que qualquer outra matéria que for agregada a ela será considerada formalmente constitucional.

A Constituição Federal de 1988 consagrou o Brasil como um Estado democrático e ressaltou o seu caráter essencialmente social fundamentado nos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, devendo nortear toda e qualquer iniciativa pública e privada.

Os referidos princípios encontram-se resguardados no artigo 1º, inciso III e no artigo

5º, inciso I, da Constituição Federal vigente e a despeito da importância destes princípios, o texto constitucional definiu os direitos das pessoas portadoras de deficiência em várias áreas. Em decorrência, o direito ao trabalho foi elencado como um dos direitos fundamentais (art. 1º, inciso IV, CF) e também como direito social (art. 6º, CF).

Portanto, o trabalho enquanto direito social é norma cogente e cláusula pétrea. Neste sentido confirma Carrion (2010, p. 29) que “...as normas do direito do trabalho são geralmente imperativas, inafastáveis pela vontade das partes, salvo para conferir maior proteção ao empregado...”.

A Constituição vigente aborda o direito ao trabalho da pessoa com deficiência tanto na esfera privada, quanto na pública, proibindo terminantemente a discriminação em seu artigo 7º, inciso XXXI e 37, inciso VIII. Ou seja, o empregador que deixar de contratar, dificultar a promoção, rebaixar e/ou não reajustar salários das pessoas portadoras de deficiência, em virtude de tal fato “*estará sujeito às reparações tarifadas do direito do trabalho, além das decorrentes do dano pessoal causado ao candidato ao emprego ou ao empregador*” (GOLDFARB, 2009, p. 84).

Constata-se que as normas de inclusão das pessoas com deficiência previstas na Lei Maior careceram de regulamentação, sem proporcionar a efetiva igualdade de condições a todos o que suscitou a criação de leis infraconstitucionais a nível federal, estadual e municipal para efetivação deste direito, embora seja sabido que os Estados Democráticos de Direito têm como valor fundamental a dignidade da pessoa humana, compreendida como um princípio histórico que visa proteger o ser humano e o valor que possui em si mesmo (NEME, 2006).

Como qualidade inerente à personalidade humana, a dignidade protege o indivíduo de ser tratado meramente como objeto, sem vontade própria (NEME, 2006).

O Brasil, ao resgatar seus desígnios democráticos por meio da Constituição Federal de 1988, posicionou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental inserindo-a textualmente no artigo 1º, inciso III.

As ações humanas e estatais, incluindo a relação de trabalho, devem realizar-se respeitando a dignidade de cada pessoa, tanto individualmente, quanto no contexto social, abrangendo todos os seus aspectos, como o físico, o moral e o social.

Dissertando sobre o sentido da dignidade Neme (2006, p. 139) afirma que ela possui dois aspectos estruturais:

[...] um negativo, significando a afirmação da integridade física e espiritual do homem com dimensão irrenunciável da sua individualidade autonomamente responsável, e o outro positivo, que se exaure com a ampla possibilidade de desenvolvimento e autodeterminação.

Nesse diapasão depreende-se que o homem enquanto pessoa deve ser respeitado independente da sua condição física, seja homem ou mulher, branco ou negro, magro ou gordo, ou ainda, independente de sua fé professada.

Consagrando a importância deste princípio, a Constituição Federal de 1988 além de elevá-lo ao patamar de princípio fundamental, tornou-o inviolável, ao dispor no artigo 60, § 4º que sob nenhuma hipótese será abolido, protegendo-o como cláusula pétrea.

Observa-se, portanto, que o princípio da dignidade alcança todos os aspectos da vida humana, mesmo que vida e dignidade possuam conceitos independentes, esta decorre daquela. Neme (2006, p. 136) afirma que *“não há vida sem dignidade, e assim os dois preceitos encontram-se em situação de igualdade como princípios de direito”*.

Dentre os aspectos envolvidos pelo princípio da dignidade humana, o trabalho é essencial na medida em que o concretiza e integra a pessoa humana em sociedade, devendo obrigatoriamente ter seu valor reconhecido por meio de práticas pautadas e regidas essencialmente pelo respeito ao próximo, com vistas a uma vida digna e produtiva.

A dignidade é inerente ao homem, e dela decorrem todos os outros direitos inclusive o direito ao trabalho, e, sobretudo à igualdade que se viabiliza pelo tratamento isonômico a ser dado a todos os trabalhadores pelo ordenamento jurídico (NEME, 2006). O trabalho como atividade humana essencial foi resguardado.

Assim, decorrentes do princípio da dignidade temos os direitos trabalhistas, que tem por fim proteger a relação de trabalho contra uma profunda desigualdade.

Os direitos trabalhistas, por sua vez, são garantidos pela Constituição Federal de 1988 no artigo 7º, e resguardam, sem nenhuma distinção, os trabalhadores urbanos e rurais da despedida arbitrária, da retenção e irredutibilidade de salário, dentre outros e é da observância destes direitos pelo empregador que decorre a dignidade do trabalhador.

Sendo que o empregador deverá ainda atentar quanto a discriminação com relação às pessoas com deficiência, devendo a esses tratamento igualitário e compatível com a deficiência.

Com relação às pessoas com deficiência imperam injustiças e discriminações, resultando em desemprego e sobrevivência e, portanto, excluídas socialmente. Nesse sentido as pessoas com deficiência, enquanto cidadãos e trabalhadoras que contribuem para enriquecimento o Estado buscam a *“integração não apenas no sentido denotativo de incorporação, inclusão, mas também em uma de suas principais acepções e significados; a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho e a conseqüente chance de auto-sustento”* (NEME, 2006, p. 135).

Com a dignidade resguardada e a conseqüente inclusão social efetivada, a sociedade poderá ser o lugar onde todos os cidadãos sejam respeitados em suas diferenças e escolhas, além de exercerem seus direitos e deveres em um pleno exercício do princípio da igualdade.

A igualdade, por sua vez, apresenta-se como corolário do direito à dignidade, devendo reinar tanto em relação às oportunidades de trabalho, quanto ao tratamento que deve ser dispensado às pessoas com deficiência, pois conforme consagrado na Declaração Universal dos Direitos dos Homens: *“todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direito”* apontando Araújo e Nunes Junior (2006, p. 102 e 131) o princípio da igualdade alocado entre os direitos e garantias fundamentais da referida Constituição *“aponta que o legislador e o aplicador da lei devem dispensar tratamento igualitário a todos os indivíduos, sem distinção de qualquer natureza”*.

Deste contexto, depreende-se que o princípio da igualdade atua em dois níveis distintos. De uma parte, encontra-se o legislador ou o próprio executivo, na edição, respectivamente de leis, atos normativos e medidas provisórias, evitando que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que se encontram em situações idênticas, obedecendo, portanto, a igualdade formal. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça e classe social, remetendo-se à igualdade material (LORENTZ, 2006).

Para Ferreira Filho (2010) o princípio da igualdade não proíbe de forma absoluta diferenciações de tratamento, veda apenas diferenciações arbitrárias, discriminatórias, sendo exigência do próprio conceito de justiça a aplicação da máxima aristotélica de que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Nesse sentido, o tratamento desigual é necessário para que o princípio da igualdade seja efetivamente aplicado nas relações humanas, veja-se Mello (1999, p. 17) que conclui:

... as discriminações são recebidas como compatíveis com a cláusula igualitária apenas e tão somente quando existe um vínculo de correlação lógica entre a peculiaridade diferencial acolhida por residente no objeto, e a desigualdade de tratamento em função dela conferida, desde que tal correlação não seja incompatível com interesses prestigiados na Constituição.

Alicerçado neste princípio insurge-se o direito ao trabalho que, além de ter os seus valores sociais como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso IV, CF), também encontra guarida no rol dos direitos elencados pelo constituinte no artigo 6º. O Estado tem o dever de promover o acesso ao trabalho para todos, efetivando sobremaneira a inclusão social.

O princípio isonômico foi reafirmado no artigo 7º da Carta Magna ao elencar os direitos inerentes a todos os trabalhadores, e nesse cenário é possível demandar atenção às necessidades de grupos considerados minoritários como as pessoas com deficiência, e a obrigação do Estado de integrá-las no mercado de trabalho, cumprindo o princípio constitucional do direito à igualdade e à proteção, conforme análise adiante.

Consciente das peculiaridades que diferenciam as pessoas com deficiência, Lorentz (2006, p. 31) esclarece que:

[a] norma constitucional deve ser lida como a obrigatoriedade de tratamento isonômico a todos os cidadãos e a possibilidade de tratamentos diferenciados a pessoas ou grupos que, por sua qualidade diferencial ou desequilíbrio fático em relação ao resto da sociedade, necessitam de um tratamento diferenciado, justamente porque igualdade pressupõe o respeito e a preservação das diferenças individuais e grupais ou da diversidade que é inerente à natureza humana.  
(...) esta possibilidade de tratamento diferenciado a determinadas pessoas ou grupos não pode ser aleatória, e tampouco discriminatória em sentido negativo.

Portanto, o princípio isonômico impõe situações nas quais as pessoas nelas compreendidas sejam tratadas por critérios diferentes, tendo alguns determinados direitos e obrigações que não assistem a outros, sendo estes critérios decorrentes de aptidões pessoais, nunca de critérios individuais personalíssimos como raça, sexo, cor, etc (CISZEWSKI, 2005).

Sob este prima, a aplicação do tratamento desigual às pessoas com deficiência na esfera do direito do trabalho foi protegida ao longo da Constituição Federal de 1988, iniciando com o disposto no artigo 7º, inciso XXXI. A não-discriminação promove a inclusão das pessoas com deficiência, garantindo-lhes todos os direitos concernentes a qualquer outro empregado.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é impedida pelo preconceito, pois é notório que parcela da população, ainda acredita que pessoas com deficiência são incapazes. Diante disso, além da obrigatoriedade de contratação no setor privado, a Constituição cuidou de garantir-lhes vagas no serviço público (Art. 37).

Tal reserva prescindiu de regulamentação infraconstitucional em relação ao percentual, bem como aos critérios para a inclusão das pessoas com deficiência no serviço público para que seus efeitos possam ser plenos, reais. Nesse sentido, temos a Lei nº 8.112 de 1990 e o Decreto nº 3.298 de 1999 no âmbito privado.

Decorre também do princípio da igualdade, o direito resguardado no artigo 203 da Constituição, apresentado como objetivo da assistência social pretende evitar que as pessoas com deficiência, com o mínimo de condições, possam ter a chance de uma vida decente.

A habilitação e a reabilitação mencionadas pelo artigo visam reduzir a incapacidade e

garantir a autonomia e independência funcional às pessoas com deficiência, tendo-se em conta as restrições impostas por lesões ou doenças; objetivando o bem-estar pessoal e a participação ativa na sociedade, o que pressupõe a profissionalização (RIBEIRO, 2010, p. 60), veja-se:

[...] habilitação que é o direito de obter preparo para o trabalho, educação, lazer, ou seja, treinamento para o ingresso na vida social ou para a diminuição das dificuldades de inclusão e [...] a reabilitação, prestada àquelas pessoas que tiveram habilitação e por qualquer razão a perdeu [...].

Assegurar tais direitos pressupõe-se, portanto, a formação de uma sociedade justa, solidária e sem discriminação, voltada ao bem estar de todos. Nesse intento, colabora a garantia do salário mínimo à pessoa com deficiência, mesmo sem ter sido contribuinte.

Na sequência a Constituição dispõe sobre a educação enquanto meio essencial de integração no mercado de trabalho, principalmente para as pessoas com deficiência, garantida através de seu artigo 208, o que vem agregar o conceito de educação inclusiva, entendido como aquele que acolhe a todos, independente de sua origem, talento ou deficiência, com a finalidade de desenvolver plenamente o educando, preparando-o para o exercício da cidadania e qualificando-o para o trabalho (RIBEIRO, 2010).

Os direitos expressos na Constituição Federal com relação à pessoa com deficiência encerram-se com o artigo 227, §1º, inciso II e o §2º que garantem, respectivamente, a criação de programas de prevenção e atendimento especializado, bem como acessibilidade às pessoas com deficiência. Direitos estes quando efetivados, contribuem de forma preponderante para a inclusão no mercado de trabalho.

No entanto, estes direitos, mesmo fundamentais, necessitaram de regulamentações por meio de legislações infraconstitucionais para tornarem-se efetivos, promovendo a integração social inclusive por meio de um trabalho digno.

#### **4 DA LEGISLAÇÃO INFRACONSTITUCIONAL**

A Constituição do Brasil disciplinou a competência legislativa tanto da União, quanto dos Estados e Municípios com referência às pessoas com deficiência em seu artigo 23, sendo matéria de ordem administrativa, material, não de produção legislativa. Portanto, todos os entes podem manifestar-se paralelamente.

Tem-se também o artigo 24 que prevê competência legislativa para os entes de forma concorrente, ou seja, a União legifera sobre a proteção e a integração das pessoas com deficiência de forma geral, dispondo as diretrizes fundamentais, e cabe aos Estados e ao Distrito Federal a adequação da legislação às peculiaridades locais. Já os Municípios

legislação de forma complementar acerca da saúde, assistência pública, proteção e integração social das pessoas com deficiência (art. 30/CF).

É pacífico entendimento de que todos os entes federados tem a responsabilidade de cuidar das pessoas com deficiência, principalmente com a edição de leis que tornem real a integração no mercado de trabalho, proporcionando-lhes uma vida digna, com direitos e obrigações dispensados a todos os cidadãos.

Neste diapasão, ver-se-ão as principais leis que objetivam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho promulgadas pela União, pelo Estado de Rondônia e pelo Município de Rolim de Moura.

#### 4.1 DA LEGISLAÇÃO FEDERAL

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 traça as diretrizes gerais para o pleno exercício dos direitos e garantias fundamentais por esta resguardada, abordando o direito ao trabalho e à formação profissional no artigo 2º, onde se percebe uma busca em atender aos valores básicos consagradas na Constituição como o princípio da igualdade, da dignidade humana, da justiça social, dentre outros, procurando criar às pessoas com deficiência efetivas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, prevendo a reserva de mercado tanto no setor público quanto privado.

Editou-se também o Decreto nº 3.298 de 1999 para regulamentar referida lei, conceituando deficiência, apresentando formas de acesso ao trabalho como a colocação competitiva (contratação regular regida pela legislação trabalhista), colocação seletiva (contratação regular com adoção de procedimentos e apoios especiais) ou trabalho por conta própria (individual, cooperativo e em regime familiar) (CISZEWSKI, 2005).

A legislação retro instituiu a Coordenadoria Nacional para integração do Deficiente (CORDE) que em 2009 foi elevada a Subsecretaria de Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), órgão ligado à Secretaria Especial de Direitos Humanos, responsável pela articulação e coordenação das políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência.

Em relação ao setor público, a regulamentação do artigo 37, inciso VII da Constituição Federal de 1988, deu-se com a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais.

Referente ao percentual garantido pela lei dos servidores públicos federais, que mencionou apenas o máximo, o Decreto nº 3.298/1999 por sua vez, regulamentou o percentual mínimo de vagas no concurso público em de cinco por cento, devendo tais vagas

serem preenchidas de forma proporcional e equilibrada, cuidando-se para não exaurir o prazo do concurso, nem extrapolar o limite fixado pela Lei nº 8.112/1990 (NEME, 2006).

No que tange a compatibilidade entre o cargo oferecido pelo certame e a deficiência do candidato. Araújo e Nunes Júnior (2007, p. 502) explicam:

É evidente que o candidato não poderá habilitar-se para qualquer vaga, mas apenas para aquelas que esteja apto. A deficiência do candidato não poderá ser o ponto de impedir o seu exercício funcional. Por outro lado, quando do exame médico, os critérios devem ser informados pelos fundamentos principiológicos, buscando sempre a integração da pessoa portadora de deficiência.

Nesse sentido, a pessoa com deficiência não está habilitada a qualquer cargo. As tarefas que deverão desempenhar devem ser permitidas pela sua deficiência.

As pessoas com deficiência devem ainda observar todas as normas, inclusive as do artigo 39, inciso IV, do Decreto nº 3.298/1991 que determina apresentação de laudo médico contendo espécie, grau e causa da deficiência, do que se pode observar que não há favorecimento das pessoas com deficiência, apenas a real possibilidade de participar de certames públicos.

No âmbito privado, as oportunidades e o incentivo para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, têm como expoente a Lei nº 8.213 de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social providências, que determina às empresas a contratação de pessoas com deficiência, conforme dispõe o artigo 93:

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.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%

Lorentz (2006, p. 276) afirma ser impossível negar que a referida lei promove a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apesar de não alcançar o ideal, pois *“as contratações ainda são pequenas, tendo inúmeras causas, desde o preconceito à desinformação sobre as potencialidades destas pessoas até a falta de qualificação das mesmas”*. Devendo inclusive as empresas que executam trabalho temporário submeter-se à norma em relação aos empregados que não foram encaminhados às empresas tomadoras de seus serviços (CISZEWSKI, 2005).

Depreende-se que para as pessoas com deficiência tornarem-se destinatárias da Lei de Cotas, precisam de escolaridade, cursos profissionais, ou seja, estarem aptos, bem preparadas para o desenvolvimento do trabalho. No entanto, Goldfarb (2010, p. 125/126)

afirma que em face da dificuldade de acesso aos serviços de habilitação e reabilitação profissional no Brasil, a pessoa com deficiência pode ser contratada:

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

Se as empresas abrirem-se para tal possibilidade, as pessoas com deficiência terão a seu favor maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho, até porque importante a garantia contida no §1º do art. 93 que regulamenta a dispensa do trabalhador reabilitado e do deficiente habilitado, que ocorrerá com a contratação de substituto em condições semelhantes, tanto na contratação de prazo determinado quanto indeterminado.

#### 4.2 DA LEGISLAÇÃO DO ESTADO DE RONDÔNIA

O Estado de Rondônia, de acordo com o Censo Demográfico de 2000 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000), possui cento e noventa mil pessoas com deficiência que buscam a inserção social para garantir sua subsistência e afirmação pessoal.

Para promover a inclusão das pessoas com deficiência a Constituição Estadual do Estado de Rondônia promulgada em 28 de setembro de 1989, na esteira dos direitos consagrados pela Constituição Federal de 1988, garantiu proteção (art. 8º, XII), integração social (art. 9º, XII), treinamento para o trabalho (art. 142) e condições para habilitação e reabilitação, bem como em seu artigo 247, determinou a criação de mecanismos para, mediante incentivos fiscais, estimularem as empresas a absorver mão-de-obra de pessoas com deficiência (art. 247) (RONDÔNIA, 1989).

Ao servidor público estadual que for responsável por uma pessoa com deficiência, a Constituição reduziu a carga horária em 50% (cinquenta por cento), sem prejuízo de sua integral remuneração (art. 22, RONDONIA, 1989).

A norma que rege o funcionalismo público estadual, Lei nº 68 de 1992, reproduz garantias previstas na Constituição Federal de 1998, tendo também garantido a redução da jornada de trabalho para o responsável pela pessoa com deficiência (art. 277 e parágrafos).

Com o intuito de regulamentar o percentual a ser garantido às pessoas com deficiência no âmbito estadual, editou-se a Lei nº 515 de 4 de setembro de 1993 garantindo-lhes 10% das vagas disponíveis em todos os certames públicos do Estado, desde que apto a desempenhar o trabalho.

Observa-se que a legislação do Estado de Rondônia é genérica e prestou-se a repetir algumas normas e direitos definidos na Constituição vigente, o mesmo ocorrendo no âmbito privado, norteado pelas normas da Lei nº 8.213/1990 (Lei de Cotas), ignorando principalmente a realidade do Estado com relação à preponderância de empresas consideradas de pequeno e de médio porte. Tal característica abrange também o Município de Rolim de Moura.

#### 4.3 DA LEGISLAÇÃO DO MUNICÍPIO DE ROLIM DE MOURA

Com uma população total de 50.899 (cinquenta mil oitocentos e oitenta e nove) habitantes segundo dados do Censo (IBGE, 2010), o Município de Rolim de Moura possui somente dois diplomas legais que garantem expressamente proteção às pessoas com deficiência, sendo eles a Lei Orgânica Municipal nº 335 de 1990, e, a Lei Complementar nº 003 de 2004 que dispõe sobre o Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais.

A Lei Orgânica atribui ao Município a competência (art. 9º) para cuidar da saúde, da assistência e da proteção das pessoas com deficiência, sendo que no artigo 126 prevê a necessidade de regulamentação para a efetivação destes direitos, o que ainda não foi efetuado pelos legisladores municipais.

Com relação à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, encontra-se apenas a determinação geral da reserva de percentual no artigo 137, inciso VI, sendo que os editais de concursos públicos municipais garantem o percentual de 5% das vagas às pessoas com deficiência, cumprindo as determinações constantes no Decreto nº 3.298/ 1999.

A Lei Complementar nº 003 de 2004 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, assegurou no artigo 4º, §1º o direito das pessoas com deficiência inscreverem-se em concurso público, com as ressalvas do art. 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal de 1988, segundo o qual as atribuições dos cargos pretendidos devem ser compatíveis com a deficiência do candidato, pois a pessoa com deficiência, além de possuir o direito, também têm o dever de trabalhar, que deverá ser compatível com a deficiência (CISZEWSKI, 2005).

Importante garantia à pessoa responsável pelo cuidado com a pessoa com deficiência, a ponderada lei registra no artigo 119, *in verbis*:

Art. 119 A servidora que for mãe, tutora, curadora ou responsável pela criação, educação e proteção de portadores de deficiência e de excepcionais que estejam sob tratamento terapêutico, terá direito a ser dispensada do cumprimento de até cinquenta por cento da carga horária semanal, sem prejuízo de seus vencimentos.

§ 1º Considera-se deficiente ou excepcional, para fins deste artigo, pessoa de qualquer idade portadora de deficiência física ou mental comprovada e que tenha dependência sócio-educacional. (ROLIM DE MOURA, 1990)

Este benefício poderá ser concedido pelo prazo de um ano, renovado por outro. Apesar da importância da garantia ao cuidar para que a pessoa com deficiência possa ser dignamente amparada ao submeter-se a tratamentos, insta mencionar que este direito deveria ser gozado por qualquer servidor, independente do gênero.

Já no setor privado, como não há legislação municipal acerca da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aplicam-se as disposições contidas na Constituição Federal, nas leis federais como a de nº 8.213/1990, na legislação do Estado de Rondônia, bem como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o objetivo de constatar-se quais as empresas estabelecidas no Município de Rolim de Moura sujeitas à Lei de Cotas coletou-se dados empiricamente em novembro de 2012, por meio de pesquisa de campo, por meio de questionário com perguntas fechadas.

Os dados coletados constituem-se uma amostragem da realidade encontrada no mercado de trabalho do Estado de Rondônia no que tange as pessoas com deficiência, organizados por meio de tabelas, proporcionando melhor análise.

No seguimento empresarial a pesquisa efetuou-se em quatro empresas do Município de Rolim de Moura, que tiveram seus nomes preservados, sendo denominadas de Empresa A, Empresa B, Empresa C e Empresa D. As mesmas foram selecionadas, por serem as únicas do Município sujeitas ao cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/1990, que afirmaram conheceram.

Com relação ao número total de empregados e quantos destes são pessoas com deficiência, as respostas foram as seguintes:

<b>Empresas</b>	<b>Total de Funcionários</b>	<b>Funcionários com Deficiência</b>
Empresa A	653	10
Empresa B	330	3
Empresa C	592	1
Empresa D	120	1
Total	1095	15

**Tabela 1: Total de Funcionários com Deficiência****Fonte:** Dados de Pesquisa

Verificou-se que a primeira e maior dificuldade para que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho, foi a falta de qualificação necessária, e em segundo lugar a falta de adaptação do meio ambiente.

Identificou-se ainda, que os funcionários com deficiência trabalham juntamente com os demais integrados ao ambiente laboral, sem contrato de trabalho diferenciado, sendo que todas as empresas pesquisadas posicionaram-se a favor do sistema de cotas.

No âmbito do funcionalismo público federal - empresas públicas, autarquias, fundações públicas e sociedades de economia mista - no Município de Rolim de Moura, há apenas duas pessoas com deficiência como servidores/funcionários/empregados nestes órgãos.

Nos órgãos estaduais existentes no Município, há 07 (sete) pessoas com deficiência que trabalham servindo ao Estado de Rondônia.

Os dados coletados junto ao Departamento de Recursos Humanos do Município de Rolim de Moura dão conta que no universo de aproximadamente 1.300 (mil e trezentos) servidores públicos, apenas cinco são pessoas com deficiência, assim distribuídos:

<b>Secretarias Municipais</b>	<b>Funcionários com Deficiência</b>
Secretaria de Obras	1
Secretaria de Educação	2
Secretaria de Ação Social	1
Secretaria de Saúde	1
Total	5

**Tabela 2: Servidores Municipais com Deficiência****Fonte:** Dados de Pesquisa

Como maior causa do baixo índice de servidores municipais com deficiência identificou-se como sendo a falta de candidatos nos certames públicos.

Foram questionadas dez pessoas com deficiência, com idade entre 21 a 38 anos, residentes/domiciliadas em Rolim de Moura, identificando-se:

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Pessoas com Deficiência</b>
Analfabeto	0
Nível fundamental completo	1
Nível fundamental incompleto	4
<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Pessoas com Deficiência</b>

Nível médio completo	1
Nível médio incompleto	3
Nível superior completo	1
Nível superior incompleto	0
Total	10

**Tabela 3:** Escolaridade das Pessoas com Deficiência

**Fonte:** Dados de Pesquisa

Com relação às dificuldades encontradas para ter acesso ao mercado de trabalho, verificou-se:

<b>Dificuldade de acesso ao mercado trabalho</b>	<b>Respostas</b>
Não tem formação escolar ou profissionalizante	6
Não há ambientes adaptados	1
Não encontrou vagas no mercado	3
Outros	-
Total	10

**Tabela 4:** Dificuldade de acesso ao mercado de trabalho

**Fonte:** Dados de Pesquisa

Nenhuma delas possui curso profissionalizante e apenas três já trabalharam em empresas privadas, mas encontram-se desempregadas. Quatro prestaram concurso público, sendo que apenas uma é servidor público estadual.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Incontestável a importância do trabalho, pois representa um dos aspectos essenciais da dignidade humana, sendo a capacidade de trabalho do homem a origem de sua subsistência e de sua família, além de proporcionar a realização pessoal. Neste universo encontram-se as pessoas com deficiência, portadoras de direitos e garantias sendo estigmatizadas e consideradas incapazes para o trabalho, impossibilitando-lhes participação na vida socioeconômica, bem como sua integração na sociedade.

Observa-se no Brasil variadas leis regulamentadoras dos direitos e garantias das pessoas com deficiência, partindo-se da Constituição vigente, buscando sua inclusão, como a Lei nº 8.112/1990; Lei Estadual nº 515/1993 e, na seara municipal, o Decreto nº 3.298/1999.

Segundo pode-se observar na maioria dos órgãos públicos não trabalham pessoas

com deficiência. Identificou-se que o maior problema enfrentado pelas empresas públicas e privadas locais é a falta de qualificação das pessoas com deficiência.

Realidade que se correlaciona com as dificuldades apresentadas pelas pessoas com deficiência para ingresso no mercado de trabalho. A falta de formação escolar e profissional, gera um ciclo vicioso e impede a (re)inserção de pessoa com deficiência, cabendo ao Estado e à sociedade envidar esforços para o cumprimento da lei regulamentadora proporcionando uma efetiva capacitação por meio de reais programas de habilitação e reabilitação.

Pode-se concluir que a vasta legislação acerca do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, promove apenas formalmente a inclusão social, devendo-se impor uma ação conjunta do Estado para educação inclusiva e formação profissional através de políticas públicas, com a sociedade eliminando o preconceito com relação à capacidade das pessoas com deficiência.

## **REFERÊNCIAS**

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES Jr, Vidal Serrano. **Curso de Direito Constitucional**. 11.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 4. ed. rev. atual. amp. Brasília: CORDE, 2011.

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

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 2010

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 23.5.1991.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 2.682, de 21 de julho de 1998**. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 22.7.1998.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 21.12.1999.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília,

3.12.2004.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 16 setembro 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 23.1.1968.

\_\_\_\_\_. **Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 26.8.2009.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: Censo 2010. Resultados Estados: Rondônia. Disponível em [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados\\_dou/RO2010.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados_dou/RO2010.pdf). Acesso em 20 set. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 25.10.1989.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 19.4.1991 e republicado em 18.3.1998.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. **Declaração Universal de Direitos Humanos.** Disponível em [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)> Acesso em 17 set. 2014.

\_\_\_\_\_. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Censo Demográfico 2000. Características gerais da população. Disponível em <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000\\_populacao.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf)>

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 35. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2010

CISZEWSKI, Ana Cláudia Vieira de Oliveira. **O trabalho da pessoa portadora de deficiência.** São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** 36. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil.** Curitiba: Juruá, 2009.

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

MARQUES, Christiani. **Discriminação no emprego**. IN: Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, Luiz Alberto David Araujo (Coord.). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 1999.

NEME, Eliana Franco. **Dignidade, igualdade e vagas reservadas**. IN: Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência, Luiz Alberto David Araujo (Coord.). São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **Inclusão Social: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2010.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Verbatim, 2010.

RONDÔNIA. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Rondônia**: promulgada em 28 de setembro de 1989. Porto Velho: Assembleia Legislativa, 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar n.º 68, de 9 de dezembro de 1992**. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Estado de Rondônia, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais, e dá outras providências. Diário Oficial Estadual, Porto Velho, 9/12/1992.

\_\_\_\_\_. **Lei n.º 515, de 4 de setembro de 1993**. Dispõe sobre a reserva de percentual de vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiências. Diário Oficial Estadual, Porto Velho, 27.10.1993.

ROLIM DE MOURA. **Lei Orgânica do município**. Rolim de Moura: Câmara Municipal, 2011.