

## **O DIREITO DE INCLUSÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO**

**Eloy P. Lemos Junior<sup>1</sup>**  
**Romeu Júnio de Bessa<sup>2</sup>**

### **RESUMO**

Trata-se de um artigo com a finalidade de verificar a problemática dos obstáculos enfrentados pelas pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. As empresas têm conceitos e visão distorcida do termo deficiência, muitas das vezes rotulam e vêem as pessoas portadoras de deficiência como pessoas incapacitadas para o trabalho, entretanto, estas devem ser vistas como pessoas comuns e com capacidades para o trabalho, do contrário operaria a exclusão social daquelas no mercado de trabalho. Pode-se observar que a sociedade criou uma visão padronizada daquelas pessoas e as classificam de acordo com essa visão distorcida. Muitas vezes estas esquecem que ela mesmo compõe-se como um todo de homens diversos e tem a sua alteridade. Tal visão deve ser superada, sobretudo na perspectiva qualitativa, ou seja, reproduz-se a idéia de que existem pessoas mais inteligentes e capazes que outras. Não se pode mais definir padrões, sejam eles normais ou estigmatizados. Temos que pessoas normais são as que atendem os padrões estabelecidos e pessoas anormais são as pessoas que fogem ao pré-estabelecido, o que acaba na expressão de desvantagem e descrédito e conseqüentemente na exclusão de oportunidades de alguns. O presente trabalho também se propõe a traçar o conceito de deficiência, tipos de integração e inclusão que ocorrem no mercado de trabalho. Pretende-se mostrar através de conceitos que são propostos na área jurídica, que a exclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho fere vários princípios constitucionais, gerando graves e irreparáveis danos às pessoas portadoras de deficiência. Destarte cabe ainda alertar para a importância da inclusão social das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho provocando uma reflexão e conscientização de todos os sujeitos envolvidos neste processo.

---

<sup>1</sup> Professor Universitário do Mestrado e da Graduação em Direito da Universidade de Itaúna (UIT), FACED (Divinópolis-MG), FADIPA (Ipatinga –MG) e da UNA –BH/MG; ex-bolsista CAPES e atual do FUNDEP/UFMG; Coordenador do Projeto Cidade Alteridade em Itaúna; Doutor em Direito Empresarial pela UFMG, Mestre e Especialista em Direito; e Advogado.

<sup>2</sup> Advogado, Especialista em Direito da Universidade de Itaúna (UIT) – Área de Concentração – Proteção dos Direitos Fundamentais.

Palavras - chave: Trabalho. Deficientes. Inclusão Social. Pessoas Portadoras de Necessidades Especiais. Direito de Inclusão. Mercado de Trabalho. Cotas. Dignidade Humana.

## **THE INCLUSION RIGHTS OF PEOPLE WITH DISABILITIES INTO THE WORK MARKET**

### **ABSTRACT**

This article aims to check the obstacles that people with disabilities face to enter in the work market. Many companies have wrong concepts of the term “disability” and may consider these people as they don’t have capacity for the work. But they must be considered as normal people, otherwise, it will be characterized a social exclusion of these people from the work market. We notice that the society has created a standard view of these kind of people and classify them based on this view and forget that this society is made of diversity and its differences. This view must be changed mainly in the quality perspective. We should not reproduce the idea that there are some people more capable than others. We should not define standards, not normal nor prejudicious. We normally believe that normal people have normal Standards and that people with disabilities don’t follow the normal Standards. And this thought leads to disadvantage and exclusion of opportunities for someone. This article also intends to define a concept of “disability”, types of integration and inclusion that can be find the jobs. It intends to explain, using law concepts, that the exclusion of people with disability is in opposition to many constitutional principles, generating severe and deep damage to them. It will also alert about the importance of including people with disabilities into the work market what can increase the conscious level of the whole society.

Key word: Social inclusion. People with disabilities. Inclusion rights. Human dignity.

### **Sumário**

#### **Introdução**

- 1. Conceito de pessoas portadoras de deficiência e tipos de deficiência**
- 2. Proteção constitucional**
- 3. Normas infraconstitucionais**

#### **4. Do contrato de trabalho**

#### **5. Do princípio da isonomia: igualdade de oportunidades**

#### **6. Razões da Criação da Lei de Cotas para deficientes**

#### **7. Da Acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**

#### **8. Do Ministério Público do Trabalho: fiscalização e cumprimento da lei**

#### **9. As Ações Afirmativas como implementação de políticas de discriminação positiva**

#### **Conclusão**

#### **Referências Bibliográficas**

#### **Introdução**

A atividade laborativa inicialmente era tida como punição, pois se destinava tão somente aos escravos, e aos servos no âmbito da sociedade pré-industrial.

Na sociedade moderna, todo ser humano, necessariamente, deve manter algum tipo de atividade laborativa, visto que a ociosidade pode-se caracterizar em infração contravencional prevista no artigo 59 do Decreto-lei nº. 3.688/1941, pois o indivíduo que não possuir meios que lhe assegure sua sobrevivência por meio do trabalho poderá sofrer pena de detenção de quinze dias a três meses.

Assim essa nova concepção do trabalho reflete fatalmente, na própria posição do Estado, pois este passa a intervir nas relações laborativas do indivíduo.

Assim os direitos sociais têm cunho de direitos fundamentais, e se aperfeiçoam em liberdades positivas, cuja determinação é obrigatória quando um Estado se auto intitula Estado Social de Direito, pois seu fim é a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, no enfoque da garantia da igualdade social.

A relevância da presente pesquisa também se relaciona com a compreensão do texto da Constituição Federal, que trata diretamente das pessoas portadoras de deficiência, em seus artigos (6º inciso XXXI, 37, inciso VIII, 203, incisos IV e V, Art. 227, § 1º inciso II).

Neste ínterim às pessoas portadoras de deficiência passam do sistema assistencialista e de exclusão para o sistema de inclusão efetiva, passando a serem sujeitos de direitos e não meros beneficiários de políticas de assistência social.

Os direitos e garantias individuais e sociais do cidadão, garantidos no âmbito constitucional, bem como a sua inclusão social deve se concretizar com toda sua

amplitude e plenitude principalmente em face das pessoas com deficiência, cabendo ao Estado a sua efetivação, sobretudo na construção de uma sociedade livre, justa e solidária nos moldes preconizados no artigo 3º, da Constituição Federal.

Todavia tal não se esgota tão somente na ação estatal, mas, sobretudo perante todos nós enquanto sociedade, e nessa perspectiva passamos a ser igualmente responsável pela efetiva concretização de que cuida tal direito.

As empresas também por sua vez assumem tal papel e devem ter como primazia em seu núcleo o respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, zelando pela implementação da cidadania e da Inclusão das pessoas portadoras de deficiência nesta ótica. Estas devem ter como objetivo principal e meta à plena e ampla dignidade do trabalhador, sobretudo quanto ao portador de deficiência, nos moldes preconizados nos artigos 1º e 170 da CF/88.

Assumindo tal dever, o Estado, a sociedade e as empresas assumem obrigações de cunho de direitos e garantias fundamentais ante todos os cidadãos, evitando com isso a segregação.

São diversas as leis que tratam da inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, direta ou indiretamente, dentre elas podemos citar:

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; o Decreto nº.3.298/99, que complementou a Lei nº.8.213, e garante a adequação ambiental e igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e o cumprimento da cota de vagas para empresas com mais de cem funcionários; a Lei de Cotas (8.213/91) promoveu a realização de projetos e programas específicos em empresas, visando à inclusão efetiva destas pessoas no mercado de trabalho; a Lei nº. 7.347/85 que prevê crime punível com reclusão quem cometer condutas discriminatórias por motivos derivados de deficiência que porta; a Lei Federal nº. 7.853/89, que dispõe sobre as pessoas portadoras de deficiência e sua integração social e sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), instituindo a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo os crimes outras providências; a Lei nº. 8.212/91, que confere poderes ao Poder Executivo para estabelecer mecanismos de estímulo para a contratação, pelas empresas, de pessoas portadoras de deficiência; o Decreto nº. 33.824/91, que dispõe sobre adequações de próprios estaduais à utilização de portadores de deficiências, dentre outras.

Portanto, a inclusão dessas pessoas é um dever constitucional e tem caráter de realização da justiça, não podendo nem o Estado, nem a sociedade e nem as empresas se distanciarem deste cumprimento, sob pena de se tornarem lesadores ou ameaçadores dos direitos dos cidadãos que portam algum tipo de deficiência.

A pesquisa se justifica também em proporcionar aos cidadãos uma resposta aos dispositivos legais que norteiam a verificação da inclusão dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Lado outro, o presente tema ainda é explorado timidamente pelos estudiosos do Direito.

O tipo de pesquisa a ser utilizado será a pesquisa bibliográfica, publicações acadêmicas ou que tenham pertinência teórica e temática com o tema. Será utilizado o método dedutivo, a partir das premissas ou proposições verdadeiras para dar origem a uma conclusão ou consideração.

A presente pesquisa se divide em três capítulos, a saber: no primeiro capítulo será abordada a proteção das pessoas portadoras de deficiência pelo Estado brasileiro, o conceito de pessoas portadoras de deficiência e os tipos de deficiência existentes, bem como a proteção constitucional e as normas infraconstitucionais.

No segundo capítulo será abordada a garantia de emprego ante a política de inclusão social, o contrato de trabalho, as empresas obrigadas à inclusão do portador de deficiência em suas contratações, o processo de seleção destas pessoas pelas empresas, o salário pago aos portadores de deficiência, o seu acompanhamento e avaliação no contrato de trabalho.

No terceiro capítulo será abordada a reserva de cotas para os portadores de deficiência ante o princípio da isonomia, as razões para a criação da lei de Cotas, a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, o papel do Ministério do trabalho e sua fiscalização no cumprimento da Lei, as condutas discriminatórias tipificadas como crime, as ações Afirmativas como implementação de políticas de discriminação positiva. Por fim será apresentada a conclusão da pesquisa e sugestões do estudo.

## **1. Conceito de pessoas portadoras de deficiência e tipos de deficiência**

Conceituar pessoas portadoras de deficiência não é tarefa fácil. Existem inúmeros conceitos para definir as pessoas portadoras de deficiência.

Percebe-se que, em relação às pessoas portadoras de deficiência, muitas nomenclaturas são utilizadas na tentativa de conceituá-las. Todavia tantos são os termos utilizados que não se chegam a uma conceituação correta, com isso não se chega ao ponto central do problema.

Note-se que o termo deficiente é o melhor a ser usado para a conceituação deste grupo, visto que tal não rotula estas pessoas, e há uma tendência a valorizar o grupo, outros termos tendem a diminuir e colocar em desvantagem as pessoas portadoras de deficiência.

Para este mesmo autor a doutrina pouco tem contribuído para a designação da nomenclatura correta em relação aos portadores de deficiência, asseverando que:

A doutrina tem tratado do tema das pessoas portadoras de deficiências de forma pouco freqüente. Não há uniformidade de nomenclatura, utilizando-se, mais amiúde, os termos ou expressões «deficiente» «excepcional ou «pessoas portadoras de deficiência». A diversidade terminológica, no entanto, pode ser explicada pela tentativa de trabalhar com a terminologia adotada pela Lei Maior. Dessa forma, até 1978, a palavra empregada constitucionalmente era «excepcional». Posteriormente, adotou-se «deficiente». Como já visto, a expressão vigente na Constituição de 1988 é «pessoas portadoras de deficiência». (ARAÚJO, 1992. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/pesquisa/bbe-online/det.asp?cod=42000&type=M>. Acesso em: 03 dez. 2011).

A concepção do termo portador de deficiência, bem como o seu conceito foi proposto primeiramente pela Resolução ONU n°: 3.447/75, aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09 de dezembro de 1975, onde proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. (GUGEL, 2007, p. 53).

Assim a Resolução ONU n°: 3.447/75 conceitua Pessoa portadora de deficiência como:

1 - O termo "pessoas deficientes" refere-se a 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. (Resolução ONU n° 3.447/75. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec\\_def.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf). >. Acesso em: 03 dez. 2011).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, através da convenção de nº.159, de 1983, que foi ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº. 51, de 28 de agosto de 1989, portanto, Lei no Brasil, dispendo sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência, em seu artigo primeiro também conceitua pessoa portadora de deficiência.:

A Organização dos Estados Americanos – OEA, através da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, em seu artigo 1º assim conceitua o termo deficiência:

ARTIGO I - Para os efeitos desta Convenção, entende-se por: 1. Deficiência - O termo 'deficiência' significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. (AG/doc. 3826/99. <http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/A-65.htm>. >. Acesso em: 03 dez. 2011).

Destarte percebe-se que pode definir que a pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta uma incapacidade para o trabalho e para a vida independente e esta condição lhe acarrete problemas de integração social.

Cidinei Bogo Chatt conceitua a deficiência como:

Em suma, pode-se conceituar deficiência como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa de desempenhar as atividades da vida diária e para o trabalho e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção no meio social. (CHATT. 2009. Disponível em: <http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp>. Acesso em: 02 dez. 2011).

Note-se que os autores supracitados apresentam basicamente a mesma conceituação para definir as pessoas portadoras de deficiência.

O termo pessoas com necessidades especiais é um gênero que contém as pessoas portadoras de deficiência, visto que o termo pessoas com necessidades especiais abrange outros grupos que necessitam de tratamento diferenciado.

Assim a denominação pessoas portadoras de deficiência é a que melhor se aplica à legislação ordinária vigente. Todavia deve-se ter em mente que uma pessoa não porta uma deficiência ela tem uma deficiência, assim sugere o referido autor melhor seria a utilização do termo pessoas com deficiência.

Temos ainda outra definição proposta, que é o termo: pessoas portadoras de necessidades especiais, adotada dentro da área técnica. (FIGUEIREDO, 1997, p. 47).

Nos termos do Decreto n.º 5.296/2004, as pessoas portadoras de deficiência se classificam de acordo com o estabelecido em seu artigo 5º que são: as pessoas portadoras de deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla.

As pessoas portadoras de deficiência física apresentam alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano o que prejudica a função física, assim caracterizada no artigo 5º, § 1º, I, alínea a do Decreto n.º 5.296/2004.:

As pessoas portadoras de deficiência auditiva se caracterizam nos termos no artigo 5º, § 1º, I, alínea b do Decreto n.º 5.296/2004, já as pessoas portadoras de deficiência visual apresentam a baixa visão e se caracterizam segundo o artigo 5º, § 1º, I, alínea c do Decreto n.º 5.296/2004, enquanto as pessoas portadoras de deficiência mental apresentam funcionamento intelectual inferior à média e se caracterizam segundo o artigo 5º, § 1º, I alínea d do Decreto n.º 5.296/2004, e por fim, as pessoas portadoras de deficiência múltipla apresentam com a associação de duas ou mais deficiências assim caracterizadas no artigo 5º, § 1º, I alínea e do Decreto n.º 5.296/2004.

A Convenção n.º.159 da OIT de junho de 1984 ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n.º. 51, de 28 de agosto de 1989, preceitua em seu artigo 1º:

**Artigo 1** Para efeito desta Convenção, entende-se por pessoa deficiente "todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas por deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. (OIT 159. 1984. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/legislacao\\_2\\_1.asp](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp). (Acesso em: 04 dez. 2011).

O conceito em comento chama atenção em relação às pessoas portadoras de deficiências físicas ou sensoriais, determinando o dever dos países que a aderiram de se promoverem políticas públicas de integração providenciando instrumentos de viabilização ao exercício das atividades profissionais para as pessoas portadoras de deficiência.

Note-se que mesmo ante toda a legislação pertinente há uma grande dificuldade no delineamento dos tipos de deficiências existentes ante a falta de detalhamento pelo legislador ao especificar cada tipo de deficiência.

Segundo o Ministério do Trabalho e do Emprego a condição de pessoa com deficiência pode ser comprovada por meio de: laudo médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado (a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção n.º 159 da OIT, no Decreto n.º. 3.298/99. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado (a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição.

## **2. Proteção constitucional**

Os direitos sociais como integrantes dos direitos e garantias fundamentais se expressam nos princípios da igualdade e da liberdade, conforme dispostos nos artigos 7º

a 11 da Constituição Federal de 1988, implica-se em legítimos direitos de defesa, exigindo uma conduta passiva e ativa do Estado. Tais direitos se exprimem na efetivação de políticas garantidoras e assegurativas do amplo exercício das liberdades individuais, enquanto direitos a prestações.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, direitos de prestações para o Estado se exprimem segundo o qual:

Os direitos fundamentais a prestações enquadram-se, como já visto, no âmbito dos direitos da segunda dimensão, correspondendo à evolução do Estado de Direito, de matriz liberal-burguesa, para o Estado democrático e social de direito, incorporando-se à maior parte das Constituições do segundo pós-guerra. (SARLET, 2001, p. 170).

Como dito alhures em correspondência à Evolução do Estado a Constituição Federal vigente lhe deram a acuidade necessária consagrando -lhe capítulo específico aos direitos sociais, incurso nos direitos e garantias fundamentais. Assim a Constituição brasileira tanto contempla os direitos fundamentais de defesa como os direitos prestacionais, com isso note-se a obrigatoriedade das pessoas portadoras de deficiência devem ser inseridas nas políticas sociais.

O artigo 5º, inciso I e artigo 6º da Constituição Federal tratam dos direitos e deveres individuais e coletivos, nota-se que o direito das pessoas portadoras de deficiência neles não constam expressamente, mas implicitamente e genericamente. No caput do artigo 5º onde se institui a igualdade de todos sem distinção, bem como no artigo 6º na expressão das garantias aos direitos sociais, estes se contemplam todos os cidadãos.

Para os efeitos constitucionais previstos, as pessoas portadoras de deficiência são protegidas no Título II, capítulo II dos Direitos Sociais expressamente no artigo 7º inciso XXXI, CR/88.

Também, especificamente Constituição Federal de 1988 além de elencar nos direitos sociais as garantias aos portadores de deficiência no Título II, também faz menção expressamente suas garantias em vários artigos e na organização do Estado, Título III, em seu artigo 23, inciso II, artigo 24 inciso XIV, e artigo 37, inc. VIII.

Note-se que em detrimento destes artigos a C. F. determina a competência dos entes públicos para fomentar políticas sociais eficientes em prol do interesse das pessoas portadoras de deficiência.

Assim implica em formulação de políticas voltadas a estes grupos com fins a adotar medidas que possibilitem o acesso das pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho.

Pela ordem Social, Título VIII, seção IV, artigo 203 incisos, IV e V e artigo 208 conclui-se que a Constituição Federal determina várias medidas de forma a possibilitar que as pessoas portadoras de deficiência tenham identificação em suas potencialidades laborativas e que com isso se desenvolvam profissionalmente podendo ingressar com mais facilidade no mercado de trabalho.

Note-se que os direitos sociais concernentes às pessoas portadoras de deficiência são também normas de ordem pública, com características imperativas e invioláveis pela ordem social da C.F..

Destarte em todo o texto constitucional supramencionado, este ordena o reconhecimento dos valores básicos da igualdade de oportunidades, ante as pessoas portadoras de deficiência.

Tal não deixa dúvidas quanto ao fomento de políticas sociais eficazes, no sentido de amparo e de conscientização e, sobretudo, na mobilização do respeito à igualdade ante as diferenças e peculiaridades de cada indivíduo, se mostrando na expressão de tratamento igualitário, necessárias ao pleno exercício dos direitos básicos de cada cidadão enquanto sociedade.

### **3. Normas infraconstitucionais**

No Brasil assim como no resto do mundo as preocupações com o fenômeno da inclusão social das pessoas portadoras de deficiência também se mostram presente e vem sendo viabilizadas por meio da conscientização, cada dia maior por profissionais das mais diversas áreas, incluindo neste contexto os aplicadores do direito.

Sistematicamente no Brasil as pessoas portadoras de deficiência ingressaram no mercado de trabalho através da Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, instituindo a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes, e outras providências. Disposta em vinte artigos, os quais submetem normas de natureza material e processual.

Destarte, a Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989 foi criada com fins a reduzir as desigualdades entre as pessoas portadoras de deficiência e com o objetivo de dispor acerca da integração destas pessoas na sociedade, como visto estabeleceu normas gerais a respeito do direito à educação, à saúde, formação profissional, trabalho, área de recursos humanos e área de edificações.

Assim a Lei nº. 7.853/89 traça os eixos gerais para assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e coletivos das pessoas portadoras de deficiência. Pode-se afirmar que a referida lei resultou de um movimento positivo destas pessoas. Trata-se de norma de cunho declaratório no que tange o exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

O Decreto nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999, por sua vez veio para regulamentar a Lei nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispondo sobre a Política nacional para a Integração das pessoas portadoras de deficiência consolidando as normas de proteção, e dando outras providências, bem como traçando diretrizes, princípios, objetivos e instrumentos para a realização plena do portador de deficiência na comunidade.

O Decreto nº. 3.298/99 contém 60 artigos, neles as normas declaratórias contidas na Lei nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989 são determinadas ressalvando apenas a ação afirmativa da reserva prevista na Lei nº. 8.213/91. O Decreto nº 3.298/99 determina a eficácia plena nas modalidades de inserção das pessoas portadoras de deficiência, bem como o seu permissivo no âmbito da administração pública e nas relações de trabalho destas pessoas.

Adota ainda políticas de inclusão social declarando ser primordial o pleno emprego e a incorporação no sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido para as pessoas portadoras de deficiências.

É irrefutável a eficácia e acuidade proposta pelo Decreto nº 3.298/99, visto que seu conteúdo é resultante das determinações previstas na Lei nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989.

Pode-se afirmar que o Decreto presidencial de nº. 3.298/99, não apenas regulamentou a Lei nº. 7.853/89, em seu bojo institui a política nacional para a Integração das pessoas portadoras de deficiências, na efetiva proteção de seus direitos, quando determina a integração das pessoas portadoras de deficiência.

Portanto, tem como diretrizes na Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência quando assegura a sua inclusão determinando a

constituição de mecanismos que assegurem a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência.

O Decreto n.º 3.298/89 externou de forma expressa seu manifesto objetivo de integração social das pessoas portadoras de deficiência.

A 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 determinando a reserva de vagas para portadores de deficiência física em concursos públicos.

Tal matéria se mostrou pertinente a partir da leitura do artigo 37, VIII, da Constituição da Federal, ao determinar que a lei assegure percentual de cargos e empregos públicos, bem como os critérios de admissão para as pessoas portadoras de deficiência.

Por sua vez a Lei federal n.º. 8.213/91 tem como obrigatoriedade a contratação de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho fixando o quadro de reserva de vagas para as empresas que possuem entre cem ou mais empregados em seus quadros.

Nas recomendações internacionais, pode-se citar: a Resolução ONU n.º. 3.447/75, aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas, em 09 de dezembro de 1975, proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência; a Organização Internacional do Trabalho – OIT, através da convenção de n.º. 159, de 1983, que foi ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n.º. 51, de 28 de agosto de 1989, portanto, lei no Brasil, dispõe sobre a reabilitação profissional e emprego das pessoas portadoras de deficiência; a Organização dos Estados Americanos – OEA, pela sua Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, adotada na Cidade de Guatemala, República da Guatemala, em 07 de Junho de 1999, promulgada no Brasil pelo Decreto n.º. 3.956, de 08 de Outubro de 2001.

Necessário ainda se faz o entendimento pela legislação vigente e operante o que vem a ser: deficiência permanente, incapacidade, pessoa habilitada e a pessoa reabilitada.

O Decreto n.º. 3.298/99 apresenta as seguintes características em relação à deficiência permanente e incapacidade, dispondo em seu artigo 3º, II e III:

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

(...) II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e  
III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL. 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 07 jan. 2012).

Em seu artigo 36 parágrafo segundo o Decreto nº. 3.298/99 define o que é pessoa com deficiência habilitada, no artigo 31 por sua vez o mesmo decreto define o que é pessoa com deficiência reabilitada e por fim em seu artigo 35 o Decreto nº. 3.298/99 apresenta as modalidades de inserção laboral das pessoas portadoras de deficiência.

A inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, além de fazer parte da engrenagem do mercado de trabalho, a pessoa para sobreviver precisa do numerário, além de se sentirem útil inserida no meio social se sentindo uma pessoa capacitada.

Para reiterar o entendimento proposto as autoras citam em sua obra Olney Queiroz Assis e Lafayette Pozzoli asseverando que:

Na sociedade moderna, portanto, a pessoa que não tem acesso ao mercado de trabalho está excluída do convívio social. O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência desenvolve-se sob o manto protetor do princípio da igualdade. (RAGAZZI; ROSTELATO 2008. Disponível em: [http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-12/RBDC-12-101-Ivana\\_Ragazzi\\_&\\_Telma\\_Rostelato\\_\(emprego\\_de\\_deficiente\).pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-12/RBDC-12-101-Ivana_Ragazzi_&_Telma_Rostelato_(emprego_de_deficiente).pdf). Acesso em: 08 jan. 2012).

Como visto uma pessoa inserida no mercado de trabalho participa do processo de inclusão e convívio social. Desse modo preserva-se ainda a dignidade da pessoa humana, inserida no rol dos direitos humanos. E ainda respeita o direito à igualdade, focalizada no atual texto constitucional.

Elucida muito bem o tema proposto Luiz Alberto David de Araújo ao afirmar:

A pessoa portadora de deficiência quer mental (quando possível), quer física, tem o direito ao trabalho, como qualquer outro indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana. O trabalho pode tanto se desenvolver em ambientes protegidos (como oficinas de trabalho protegidas), como em ambientes regulares, abertos a outros indivíduos. (ARAUJO, 2003. P. 47).

As pessoas portadoras de deficiência são pessoas capazes, embora possuam determinadas limitações, todavia o direito ao trabalho é um direito que lhes asseguram viver como as demais pessoas, sobretudo quando a atividade do trabalho tem a função de lhes possibilitar através de sua remuneração prover sua própria subsistência.

O Estado enquanto aparelho de pessoas que privilegia a cidadania e se baseia na garantia do exercício dos direitos humanos conferidos pela ordem jurídica, e submetido à lei deve estabelecer suas diretrizes de atuação garantindo medidas eficazes e assegurando um mínimo de bem-estar para com as pessoas portadoras de deficiência.

Cláudia Werneck idealizadora e presidente da Escola de Gente – Comunicação em Inclusão ensina que o direito à inclusão é legitimado na condição que somos enquanto humanos afirmando que:

O conceito de inclusão nos ensina não a tolerar, respeitar ou entender a deficiência, mas sim a legitimá-la, como condição inerente ao ‘conjunto humanidade’. Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum analisa (WERNECK. 2001. Disponível em: <http://www.educacional.com.br/entrevistas/entrevista0073.asp>. 13 jan. 2012).

Neste íterim não resta dúvida, de que por parte do Estado Brasileiro há uma política social voltada em prol da proteção dos direitos das pessoas portadoras de deficiência, bem como a sua inclusão no mercado de trabalho.

Tais políticas devem ser vistas sob a ótica de total integração e inclusão destas pessoas no mercado de trabalho. Pois seu fim tem caráter eminentemente humanístico, em defesa dos direitos sociais destas pessoas.

O Estado Brasileiro deve ter sua base alicerçada numa sociedade livre, justa e solidária, com fins a produzir o bem de todos, desta forma traça seus limites e diretrizes impondo ao próprio Estado e aos particulares, os meios inclusivos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

Sendo, portanto, a inclusão das pessoas portadoras de deficiência um dever constitucional este tem caráter de realização da justiça, e não pode nem o Estado, nem a sociedade e nem as empresas se distanciarem deste cumprimento, sob pena de se tornarem lesadores ou ameaçadores dos direitos dos cidadãos que portam algum tipo de deficiência, se atuar fora dos limites estabelecidos pelos Princípios do Estado que se intitula Democrático de Direito e da Ordem Constitucional.

#### **4. Do contrato de trabalho**

Maurício Godinho Delgado conceitua contrato de trabalho como: “o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”. (DELGADO, 2011, p. 483).

A Consolidação das Leis Trabalho não possui nenhuma regra expressa em relação ao trabalhador portador de deficiência, assim aplicam-se as normas gerais vigentes à CLT, em relação ao contrato de trabalho.

Assim a regra geral para o contrato de trabalho está consubstanciada no princípio da continuidade, o que faz presumir sua indeterminação de prazo. Conclui-se então que todo contrato de trabalho de uma pessoa portadora de deficiência, por presunção é por prazo indeterminado.

E caso haja a contratação por prazo determinado, aplica-se as regras do contrato por prazo determinado a termo entre as partes contratantes nos termos do artigo 443, § 1º da CLT.

Inclui-se ainda no que tange o contrato de trabalho determinado o contrato de experiência nos termos do artigo 445, parágrafo único da CLT.

Os contratos de trabalhos suspensos, ou seja, em decorrência de aposentadoria por invalidez, ou decorrente de auxílio doença não podem compor a contagem do número de empregados da empresa para se calcular a fração de reservas de vagas a cargos. Pois conforme explica Sérgio Pinto Martins, “havendo cessação temporária e total dos efeitos do contrato de trabalho”. (MARTINS, 2000, p. 445).

Quanto à jornada de trabalho a ser cumprida pelas pessoas portadoras de deficiência estas podem ter um horário reduzido, inclusive com salário proporcional á jornada de trabalho devido ao seu grau de deficiência. Tal modalidade é prevista no artigo art. 35, § 2º, do Decreto nº. 3.298/99, que assim dispõe:

Art. 35. (...) (...) § 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. (BRASIL. 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 15 jan. 2012).

Em relação á dispensa do trabalhador portador de deficiência a Lei nº. 8.213/91, no título III, capítulo I, subseção II, determina em seu artigo 93 parágrafo primeiro:

Art. 93. (...) § 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. (BRASIL. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso em: 19 fev. 2012).

Assim a dispensa do trabalhador reabilitado ou de pessoas ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada no contrato por prazo indeterminados deve obedecer às mesmas regras constantes no artigo 93, § 1º da Lei nº. 8.213/91 que é requisito para a validade da dispensa. Assim o novo empregado deve ter como requisito as condições semelhantes com a do empregado demitido, ou seja, ser portador de deficiência, não importando com isso ser a mesma deficiência do empregado demitido.

Percebe-se que além da legislação citada ser uma ação afirmativa visa, sobretudo a preservação da reserva, é uma garantia do emprego, com fins a manutenção permanente da reserva do cargo às pessoas portadoras de deficiência.

Em relação à estabilidade, o trabalhador portador de deficiência não dispõe de amparo legal. Percebe-se que além da legislação existente ser uma ação afirmativa que visa sobretudo a preservação da reserva, é uma garantia do emprego, com fins a manutenção permanente da reserva do cargo às pessoas portadoras de deficiência.

Em relação à estabilidade, o trabalhador portador de deficiência não dispõe de amparo legal. Todavia conforme o entendimento apresentado apesar de não tratar de estabilidade em relação às pessoas portadoras de deficiência, seu fim é garantir o cumprimento do sistema de cotas previsto. A jurisprudência dos nossos Tribunais neste sentido tem se orientado no entendimento da reintegração do deficiente físico:

REINTEGRAÇÃO. DEFICIENTE FÍSICO. ART. 93, § 1º, DA LEI Nº 8.213/91. (Tribunal Superior do Trabalho – 4ª T. – RR nº. 5287/2001-008-09-00 – Rel. Min. Milton de Moura França. DJ 3.12.2004. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2046898/recurso-de-revista-rr-18578-18578-2002-005-09-005-tst/inteiro-teor>. Acesso em: 24 fev. 2012).

Neste caso o entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho defende a tese de que embora não se trate de estabilidade do empregado portador de deficiência.

Todavia a dispensa não poderia ter ocorrido em virtude do descumprimento, pelo empregador, de condição imposta em lei, ou seja, a dispensa de trabalhador portador de deficiência ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderia ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.

ESTABILIDADE DO EMPREGADO QUE APRESENTE DEFICIÊNCIA FÍSICA CARACTERIZADA POR PARAPLEGIA CONSEQÜENTE À POLIOMIELITE AGUDA ADQUIRIDA NA INFÂNCIA. (Tribunal Regional do Trabalho 3ª R. – 3ª T. – RO nº 5461/93 – Rel. Sérgio Aroeira Braga – DJMG 1.2.94. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2046898/recurso-de-revista-rr-18578-18578-2002-005-09-005-tst/inteiro-teor>. Acesso em: 24 fev. 2012).

O Egrégio Tribunal Regional do Trabalho Terceira Região de Minas Gerais em posicionamento diverso do apresentado linhas acima entendeu que em virtude de a deficiência não ter decorrido de acidente de trabalho, aliado ao fato de que a lei não garante às pessoas portadoras de deficiência estabilidade no emprego, todavia o que a lei garante é uma reserva de mercado de emprego e não estabilidade no emprego.

DEFICIENTE FÍSICO. TRABALHADOR REABILITADO. RESILIÇÃO. GARANTIA E EMPREGO E REINTEGRAÇÃO. (Tribunal Regional do Trabalho 15ª R. – 5ª T. – RO nº 00982-2002-071-15-00-5 – Rel. João Alberto Alves Machado – DOE 5.9.2003. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2046898/recurso-de-revista-rr-18578-18578-2002-005-09-005-tst/inteiro-teor>. Acesso em: 25 fev. 2012).

Conforme se vê o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região São Paulo apresenta como entendimento que a Lei nº. 8213/91 ao vedar a dispensa do trabalhador portador de deficiência impondo como condição para a dispensa a substituição deste por outro em condição semelhante está instituindo a garantia do emprego assumindo feição social e coletiva, não podendo o empregador resilir o contrato de trabalho sem obedecer às condições impostas pela Lei.

Analisando o contrato de trabalho em relação às pessoas portadoras de deficiência bem o que dispõe a legislação vigente Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, concluem que:

A norma protege indivíduos do grupo, mas não confere a uma determinada pessoa do grupo um direito subjetivo. O que se vislumbra é a presença de interesse ou direito difuso decorrente de uma circunstância fática comum e pertinente a uma coletividade indeterminada e que se apresenta de forma indivisível (art. 81, parágrafo único, I, Lei nº 8.078/90, Código de Defesa do Consumidor). (NETO; CAVALCANTE. 2005. Disponível em: <http://www.uj.com.br/impresao.asp?pagina=doutrinas>. Acesso em: 25 fev. 2012).

Embora não haja consenso no entendimento se há ou não a estabilidade do trabalhador portador de deficiência pelos nossos tribunais, pode-se concluir que não há falar em estabilidade do trabalhador portador de deficiência, porquanto a lei somente cria um direito subjetivo para este trabalhador quando a empresa não fizer a contratação de substituto em condições semelhantes.

## **5. Do princípio da isonomia: igualdade de oportunidades**

A República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito, tem seu fundamento nos pilares da soberania, da cidadania, da dignidade da pessoa humana e, sobretudo nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político. A dignidade da pessoa humana prevista no artigo 1º, III da CF/88, primeiramente apresentada como valor moral, hodiernamente se apresenta como valor jurídico e o estado tem obrigação de resguardá-la e quando necessário efetivar as condições para que as pessoas se tornem dignas. (BASTOS; MARTINS, 2001, p. 472).

Maria Aparecida Gugel ao analisar o direito à igualdade ante o tratamento diferenciado para pessoas portadoras de necessidades especiais discorre que:

Compreender a aparente dicotomia entre o princípio constitucional da igualdade de todos perante a lei e o tratamento diferenciado que a própria Constituição da república confere às pessoas com deficiência é fundamental para a eficácia e aplicabilidade das normas que lhes são dirigidas. (GUGEL, 2007, p. 31).

O tratamento diferenciado está colaborado juntamente com outros direitos de ordem social, tais como: reserva de cargos e empregos públicos para estas pessoas conforme dispõe as regras do artigo 37, VIII da CF/88, o da acessibilidade a cargos e empregos públicos e a investidura por concurso público conforme dispõe as regras do artigo 37, I e II da CF/88, no âmbito das relações privadas de trabalho quando determina a reserva de cargos conforme dispõe a Lei nº. 8.213/91. (GUGEL, 2007, p. 31). Outrossim, dispõe o artigo 5º caput da Constituição Federal a igualdade de todos.

Esta igualdade perante a lei indica que não haverá qualquer tipo de discriminação. E que nenhum indivíduo qualquer que seja sua condição alcançará em situação jurídica privilégios em detrimento do outro, mas terá garantia da boa utilização do comando contido nesta norma.

José Afonso da Silva preceitua que a igualdade formal, ou seja, perante a lei se contrapõe ao princípio da igualdade “na” lei ao afirmar que:

Corresponde à obrigação de aplicar as normas jurídicas gerais aos casos concretos, na conformidade com o que elas estabelecem mesmo se delas resultar uma discriminação, o que caracteriza a isonomia puramente formal, enquanto a igual “na” lei exige que, nas normas jurídicas, não haja distinções que não sejam autorizadas pela própria constituição. Enfim, segundo essa doutrina, a igualdade “perante” a lei seria uma exigência feita a todos aqueles que aplicam as normas jurídicas gerais aos casos concretos, ao passo que a igualdade “na” é uma exigência dirigida tanto àqueles que criam as normas jurídicas gerais como àqueles que as aplicam aos casos concretos. (SILVA, 2001, p. 218).

No outro vértice é necessário compreender que o princípio da igualdade enquanto legado aristotélico, ou seja, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades mantém o intérprete num círculo redundante, ou seja, no entendimento de Celso Ribeiro Bastos:

O cerne do problema remanesce resolvido, qual seja, saber quem são os iguais e quem os desiguais. A igualdade e a desigualdade não residem intrinsecamente nas coisas, situações e pessoas, porquanto, em última análise, todos os entes se diferem entre si, por mínimo que seja. O que acontece é que certas diferenças são tidas por relevantes, segundo o critério que se tome como *discrímen*. (BASTOS, 2007, p. 10).

Assim o conteúdo jurídico do princípio da igualdade abarca discriminações legais ao admitir a existência de traços diferenciais entre indivíduos já que estão contidas na própria ordem constitucional do Estado brasileiro.

Conclui-se, pois que o direito à igualdade está intimamente ligado e arraigado à igualdade e a discriminação na medida em que se veda a discriminação quando o resultado do ato gera tratamento desigual; indica a discriminação para equilibrar desigualdades de oportunidades e tratamento. (GUGEL, 2007, p. 35).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 institui o marco ideário mundial do direito de oportunidades na proposta de um ideal comum para todos na busca do respeito aos direitos e liberdades. Este ideal coloca a sociedade frente aos fenômenos do preconceito, da discriminação, da intolerância dentre outros, na superação do valor fundamental da dignidade da pessoa humana.

Neste ínterim a CF/88 traz eficácia para as pessoas portadoras de necessidades especiais ao direito à isonomia.

Neste vértice há um claro objetivo de cunho constitucional em promover a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais por meios eficazes que contrabalançam as desvantagens encontradas por estes no ambiente externo, seja este evidenciado na forma educacional, saúde, trabalho, acessibilidade, transportes públicos, lazer esporte, moradia dentre outros.

## **6. Razões da Criação da Lei de Cotas para Deficientes**

A noção de igualdade está intimamente ligada ao ideal de Justiça. O ideal dessa igualdade pode ser entendido como a equalização dos diferentes. A igualdade remete à idéia de justiça e ordem social e está elevada a condição de direito. (TEIXEIRA, 2001, p. 199-200).

As pessoas portadoras de necessidades especiais além da marginalização sofrida ao longo da história pela concepção de incapacidade para o trabalho aliada a falta de cumprimento quer seja pelo Estado quer seja pelo setor privado de comandos essenciais de efetividade de sua inclusão no mercado de trabalho, refletiu-se na ação do Estado para promover tais direitos.

Maria Aparecida Gugel afirma a necessidade de o Estado implementar ferramentas para evitar que milhões de trabalhadores portadores de necessidades especiais sejam excluídos do mercado de trabalho:

O fundamento no princípio do direito á igualdade, exige do Estado e da sociedade a construção de um ordenamento jurídico que mostre os fins sociais, a proteção dos valores da justiça social e do bem comum, de forma a implementar os comandos programáticos constitucionais do Art. 3º, III – erradicar [...] e reduzir as desigualdades sociais [...]; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos [...] e quaisquer formas de discriminação; Art. 170, VII – redução [...] das desigualdades regionais e sociais. Lembre-se que é atribuição comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, segundo o Art. 23, X – combater as causas de pobreza e os fatores de marginalização e, especificamente, em relação às pessoas com deficiência, no II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia [...] de seus direitos. (GUGEL, 2007, p. 21).

Assim a implementação de medidas legais e adoção de políticas públicas evitarão à discriminação e conseqüentemente a exclusão destes sociais.

Segundo dados do IBGE para o Censo - 1991 as pessoas portadoras de deficiência somavam o importe de 1,14% do total da população brasileira. (IBGE, 1991. Disponível em: [www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo\\_1991/populacao\\_censo\\_1991](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo_1991/populacao_censo_1991). Acesso em: 17 mar. 2012).

Já em relação ao censo realizado em 2000 os dados se apresentaram em total desencontro com o censo anterior, visto que o Censo 2000 foi o primeiro a realizar uma investigação mais aprofundada sobre as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência o que apresentou uma mudança significativa no percentual entre um censo e outro.

A diferença nos dados é resultado da modificação no instrumento de identificação de pessoas portadoras de deficiência, isto é, da incorporação de novas

perguntas para mensurar a relação entre a lesão da pessoa com a funcionalidade para o trabalho, a vida cotidiana e o contexto social no qual a mesma está inserida (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2006, p. 82).

Segundo os dados do IBGE para o Censo – 2000 as pessoas portadoras de deficiência somam 14,48 % da população (cerca de 24,5 milhões) de brasileiros e que deste total apenas que dos 24,6 milhões de 09 milhões se encontram no mercado de trabalho, o que apresentou uma mudança significativa. Entre um censo e outro. (IBGE, 2000. Disponível em: [www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo\\_2000/população\\_censo\\_2000](http://www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo_2000/população_censo_2000). Acesso em: 17 mar. 2012).

Ainda segundo a verificação do Censo de 2000, 19,8 milhões destas pessoas portadoras de deficiência estão domiciliados em áreas urbanas e 4,8 milhões na área rural. Ainda informa o censo de 2000 que o local de domicílio das pessoas portadoras de alguma deficiência é de 56,6% de residentes em instituições de longa permanência como orfanatos, hospitais etc. E de acordo com o mesmo Censo a distribuição das lesões na população é assim distribuída: 67,68% visual; 37,08% física ou motora; 23,34% auditiva; e 11,53% deficiência mental. Verificou-se ainda que 16,6 milhões das pessoas portadoras de deficiência em sua maioria mulheres, declaram ter dificuldade visual permanente, mesmo com o auxílio de óculos. Na verificação da distribuição por grupo etário ficou constatado que dos 14,48 % estavam 8,78% de crianças entre 0 e 14 anos; 14,6% de pessoas com idade entre 15 e 29 anos; 47,2 % no grupo etário de 30 a 59 anos; e 29,3% de pessoa com mais de 60 anos. Constatou ainda que 71,9% de deficientes com mais de 5 anos eram alfabetizados. Verificou que apenas 6.022 pessoas portadoras de deficiência se encontravam matriculados no ensino superior, e que: 33,8 % deficiência física; 29,1% deficiência visual; 20,6% deficiência auditiva; 5% com altas habilidades; 4,9% outras necessidades; 4,7% condutas típicas 4,5% deficiência múltiplas; e 1,9% deficiência mental. (IBGE, 2000. Disponível em: [www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo\\_2000/população\\_censo\\_2000](http://www.ibge.gov.br/home/estatística/população/censo_2000/população_censo_2000). Acesso em: 17 mar. 2012).

Assim a ordem constitucional no comando do respeito á dignidade da pessoa humana se justifica em medidas de discriminação positiva ou ação afirmativa, que aliada aos princípios da ordem econômica se consolidou com a criação da Lei nº. 8.213/91 na reserva de cargos em postos de trabalho.

Destarte a Lei de Cotas, quer seja no campo público ou no campo privado se justifica no abrigo e combate a qualquer forma de discriminação de exclusão das

pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Como visto vários são os fatores que impedem estas pessoas do mercado laboral, tais como: acesso às escolas, a qualificação profissional, acessibilidade, dificuldade de ingresso no mercado de trabalho pelo preconceito por parte das empresas dentre outros.

Assim a Lei de Cotas (Lei nº. 8.213/91) tem como primazia em suas finalidades institucionais a assistência social das pessoas portadoras de deficiência.

## **7. Da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho**

A Constituição Federal prevê adequação de acesso das pessoas portadoras de deficiência em seu artigo 227, § 2º e no artigo 244, além das leis de acessibilidade às pessoas portadoras de deficiência: Lei nº. 10.048/00 e 10.098/00.

Os elementos técnicos que a empresa deve se ater para cumprir a determinação de locais acessíveis e as adaptações estão contidas na norma brasileira ANT NBR 9050:2004; 13994:1999.

O Decreto nº. 5.296 de 02 de dezembro de 2004, também conhecido como Decreto de Acessibilidade que regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, destinam-se a todas as pessoas portadoras de deficiência, estabelecendo critérios básicos, e fazendo referência aos critérios técnicos de forma a garantir a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência.

Trata do atendimento prioritário, considera que para o planejamento e urbanização de vias retrata a verdadeira inclusão social permitindo que pessoas sem e com deficiência se utilizem dos mesmos espaços, exige o cumprimento na adaptação dos veículos e equipamentos nos meios de transportes bem como a qualificação profissional dos empregados destes setores, garantem ainda o acesso à informação e a comunicação nos portais e sites eletrônicos para pessoas portadoras de deficiência visual e, nas telecomunicações para pessoas com deficiência auditiva.

Institui o artigo 4º do Decreto nº. 5.296 de 02 de dezembro de 2004:

Art. 4º O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, os Conselhos Estaduais, Municipais e do Distrito Federal, e as organizações representativas de pessoas portadoras de deficiência terão legitimidade para acompanhar e sugerir medidas para o cumprimento dos requisitos estabelecidos neste Decreto. (BRASIL. 2000. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em: 18 mar. 2012).

Conclui-se que o direito de acessibilidade das pessoas portadoras de deficiências é um direito constitucional que se mostra na materialização da igualdade.

Assim a acessibilidade pode ser entendida como a possibilidade e condição de alcance para utilização segura e autônoma dos espaços quer seja ele público, quer seja ele privado para as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

## **8. Do Ministério Público do Trabalho: fiscalização e cumprimento da lei**

O Ministério Público do Trabalho tem por atribuição buscar a satisfação dos interesses das pessoas portadoras de necessidades especiais qualificadas profissionalmente que, por meio da reservas de vagas almejam um trabalho remunerado. (GUGEL, 2007, p. 219).

O Decreto nº. 3.298 que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências para este fim.

Na condição de instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime Democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, nos termos do artigo 127, caput da Constituição Federal que dispõe:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. : (BRASIL, 2008, p. 69).

Igualmente possui legitimidade para propor a ação civil pública nos termos do artigo 129, III, da Constituição Federal que dispõe:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:  
(...) III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos. (BRASIL, 2008, p. 70).

Tais são instrumentos processuais aptos à defesa dos interesses meta individuais, assim entendidos os difusos e coletivos, conforme dispõe o artigo 1º, IV da Lei nº. 7.347/85.

O artigo 3º, da Lei nº. 7.347/85 confirma o pressuposto e define especificadamente a legitimidade do Ministério Público para as ações civis públicas destinadas á proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de necessidades especiais.

Na terminologia do artigo 81 parágrafo único do CDC, trata-se da defesa de interesses difusos, pois são transindividuais, de natureza indivísivel cujos titulares são pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

Explicando a legitimidade do Ministério Público para agir em prol dos interesses das pessoas portadoras de necessidades especiais Maria Aparecida Gugel assevera que:

A qualidade de agir do Ministério Público justifica-se porque os interesses violados transcendem a esfera de um conflito individual de natureza reparatória, afetando uma universalidade de pessoas com deficiência não-individualizáveis ou determináveis, configurando o interesse difuso dos trabalhadores com qualificação profissional aos cargos, ou postos de trabalho, reservados em empresas com cem ou mais empregados, por força do Art. 93 da Lei nº 8.213/91. (GUGEL, 2007, p. 220).

Vinculada à Lei nº. 8.213/91, que reserva o direito de cargos para as pessoas portadoras de necessidades especiais nas empresas está o cumprimento do comando constitucional previsto no Artigo 7º, XXXI que proíbe discriminação no tocante às pessoas portadoras de necessidades especiais, demonstrando assim a qualidade difusa de tais interesses.

Outrossim, a Lei Orgânica do Ministério Público da União Lei Complementar nº.75 de 20 de maio de 1993, delimita as atribuições dos diferentes Ministérios Públicos, confere ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 83 e 112 a defesa dos interesses difusos e coletivos dos trabalhadores, decorrentes das relações de trabalho, no âmbito da Justiça do Trabalho.

No mesmo sentido ao cumprimento do artigo 93, da Lei nº 8.213/91 já se pronunciou o Tribunal Superior do Trabalho:

TRT- RR- 669.448/2005, AC. 3ª Turma, relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Recorrente Ministério Público do Trabalho da 3ª Região - MG, recorrida Viação Sandra LTDA, DJ de 18/08/2006.

Quanto aos efeitos da extensão da sentença prolatada em sede de ação civil pública, o artigo 4º da Lei nº.7.853/89 dispõe:

Art. 4º A sentença terá eficácia de coisa julgada oponível erga omnes, exceto no caso de haver sido a ação julgada improcedente por deficiência de prova, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, valendo-se de nova prova. (BRASIL. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm). Acesso em: 24 mar. 2012).

Note-se que os efeitos da extensão da sentença prolatada conferem-lhe a eficácia de coisa julgada oponível *erga omnes*.

Extrajudicialmente na condição de promover os interesses difusos e coletivos nos termos do artigo 129, III da CF/88, cabe ao *parquet* promover o inquérito civil para propositura de ação civil pública, sem, no entanto ser este indispensável para isso, sendo apenas constitutivo de pressuposto processual para comparecer em juízo, aliado ao fato de poder resultar em compromisso de ajustamento de conduta.

Firmado o compromisso, sua eficácia se torna título executivo extrajudicial, para ser executado caso haja o descumprimento. Cabe ao Ministério Público a intervenção obrigatória na condição de *custos legis* nas ações civis públicas em que não for parte segundo as regras do artigo 5º, § 1º da Lei 7.347/85, coletivas e individuais nos termos do artigo 5º da Lei nº. 7.853/89 nas quais se discutem interesses relacionados às pessoas portadoras de necessidades especiais.

## **9. As ações afirmativas como implementação de políticas de discriminação positiva**

As ações afirmativas teve sua origem e implementação no governo dos Estados Unidos da América, a partir de meados do século XX, após reivindicações dos movimentos negros na luta pelos direitos civis dos afro-americanos. Tal movimento também teve influência na Europa e ficou com a nomenclatura de discriminação positiva. (SILVA. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5302>>. Acesso em 31 mar. 2012).

Joaquim Barbosa Gomes assim define as Ações afirmativas como:

As ações afirmativas se definem como políticas públicas (e 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 e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade. (GOMES, 2003, p. 03).

O mesmo autor acima mencionado com fincas as ações afirmativas assinala que nos EUA:

As ações afirmativas são fruto de decisões políticas oriundas do Poder executivo, com o apoio, a vigilância e a sustentação do Poder Legislativo; do Poder Judiciário, que além de apôr sua chancela de legitimidade aos programas elaborados pelos outros Poderes, concebe e implementa ele próprio medidas de igual natureza; e pela iniciativa privada”. (GOMES, 2001, p 53).

A Constituição Federal define os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil elencados em seu artigo 3º e em seu artigo 170, VII reforça

novamente o objetivo de erradicação da desigualdade já manifestado nos objetivos da República. Carmen Lúcia Antunes Rocha enfatiza que a CF/88 estendeu à igualdade no sentido material determinando comportamento ativo em detrimento das transformações sociais asseverando que:

Verifica-se que todos os verbos utilizados na expressão normativa – construir, erradicar, reduzir, promover – são de ação, vale dizer, designam um comportamento ativo. O que se tem, pois, é que os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil são definidos em termos de obrigações transformadoras do quadro social e político retratado pelo constituinte quando da elaboração do texto constitucional. (ROCHA, 1996, p. 92).

Sob a perspectiva do comando constitucional as ações afirmativas buscam a efetividade das garantias individuais visando atingir a igualdade material aos diferentes.

Joaquim Barbosa Gomes conceitua as ações afirmativas como:

As ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. (GOMES 2001, p. 40-41).

A edição da Convenção nº 111 (1959), pela OIT no que concerne a discriminação em matéria de emprego e profissão, ratificada pelo Brasil em 1965 esclarece em seu artigo segundo que:

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. (Brasil, 1968. Disponível em: [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/conv\\_oit\\_disc\\_emprego.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/conv_oit_disc_emprego.htm). Acesso em: 01 abr. 2012).

Nas Nações Unidas o Brasil ratificou: a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965), a de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (1979), a Convenção nº.159 (1983) da OIT, concernente a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes e também a Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999). E por fim, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e fundamentada no princípio da dignidade dos valores humanos.

Como visto as Ações comprometem os Estados a formular e aplicar uma política nacional promovendo a igualdade de oportunidades em matéria de emprego e

profissão. Esta política tem como instrumento a colaboração dos empregadores na efetivação destes direitos.

Com fundamento no princípio da igualdade as ações afirmativas exigem do Estado e da sociedade a construção de uma ordem jurídica mostrando os seus fins sociais.

Assim pode-se afirmar que as ações afirmativas têm como objetivo principal a superação das diferenças na promoção da igualdade entre os diferentes grupos que compõem uma sociedade. Em busca da edificação da cidadania entre os membros desta sociedade.

Tem como lema principal a busca da implementação de acesso às carreiras profissionais, incentiva a capacitação profissional das pessoas portadoras de necessidades especiais.

Neste contexto nota-se preocupação mundial com ambientes de trabalho e sobretudo na igualdade de oportunidades para com as pessoas portadoras de necessidades especiais.

## **Conclusão**

Após a coleta de dados que se resultou no presente trabalho como um todo, bem como aliado a sintonia de cada uma de suas partes, chega-se aos resultados que permitem o seguinte conjunto de conclusões:

A transformação de uma situação social depende do esforço individual e coletivo. O direito é o grande ordenador da sociedade e tem como objetivo o encontro da Justiça. Neste contexto o Poder Judiciário tem atuação fundamental, a qual se inicia pelas interpretações mais extensivas das normas e de acordo com o estabelecido na Constituição Federal.

O Princípio da Igualdade no Direito obriga o legislador a tratar todos os iguais de maneira igual, e os desiguais de maneira desigual, no âmbito interpretativo obriga o intérprete utilizar a mesma regra para todos os casos iguais.

Como se propôs demonstrar, na atualidade o princípio da igualdade não aceita indiferença por parte do Estado, este deve perseguir a efetivação na igualdade de oportunidades, promovendo a dinâmica de meios e de medidas no amparo de grupos sociais excluídos.

A inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho está amparada na Constituição Federal seguida das Leis nº. 7.853/89 e 8.213/91. Sua efetivação é uma necessidade em detrimento dos direitos das pessoas portadoras de deficiência.

Através da aplicação desses comandos legais e despidos de preconceitos é que as pessoas portadoras de deficiência podem exercer qualquer ofício ou profissão. Visto que distinguir ou excluir destrói o direito à igualdade. Uma vez reconhecido à existência de grupos discriminados impõe-se ao Estado a promoção de ação por meio de ações afirmativas.

Estas ações fundamentadas no direito de igualdade exigem do Estado e da sociedade a construção de medidas legais que delineie os fins sociais, na busca de eliminação de discriminação que limitam as oportunidades de determinados grupos.

A implementação destes comandos aliados a políticas voltadas para este fim trará a devida eficácia do comando constitucional do direito à igualdade, e este deve estar associado ao princípio fundamental do trabalho digno, permitindo a acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência às atividades e ao ambiente de trabalho.

Esta inclusão impõe o Poder Público uma atuação estrutural voltada para o futuro da nação e tal se encaixa com os objetivos fundamentais propostos pelo Estado, na busca da superação das barreiras que impedem a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

No presente trabalho se propôs a identificar e analisar os desafios às tendências no que tange a inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais no mercado de trabalho.

É preciso vencer barreiras e há muitos desafios a serem superados. É preciso conscientizar a sociedade do que vem a ser uma pessoa portadora de algum tipo de deficiência, bem como as questões que as envolvem.

É preciso ainda vencer os preconceitos em relação às pessoas portadoras de deficiência, visto que estas restaram estigmatizadas e rotuladas historicamente. O maior empecilho que as pessoas portadoras de deficiência para ingressar no mercado de trabalho resultam dessas questões.

Por seu turno as empresas não estão preparadas para lidarem com as medidas inclusivas e este fator precisa ser superado. As empresas devem se preparar para as diversidades e conceitos entre desempenho e eficiência no contexto atual.

E ainda o mercado de trabalho precisa superar o desemprego, visto que este provoca uma competição desleal entre os profissionais na inserção no mercado de trabalho.

Ao Poder Público cabe promover políticas eficazes voltadas ao acesso à educação e a qualificação profissional para que efetive a inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Assim a sensibilização e a conscientização da sociedade e das empresas vencerão todas estas barreiras e efetivamente resultará em medidas eficazes e inclusivas.

Não se desconhece que há uma tarefa árdua a trilhar, o processo de inclusão das pessoas portadoras de deficiência é cheio de desafios e muito complexo.

Todavia conforme demonstrado a tendência é positiva, mas é preciso intensificar tal processo em busca de uma sociedade inclusiva.

### **Referências Bibliográficas**

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: material, processual e Legislação Especial**. 7ª ed. São Paulo: Rideel, 2009.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 1992.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. 2º v. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CAMOLESI, Marcos Roberto Haddad. **O direito de inclusão da pessoa portadora de deficiência à luz da legislação brasileira**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 242, 6 mar. 2004. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/4928>>. Acesso em: 13 dez. 2011.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO; NETO, Francisco Ferreira Jorge. **O conteúdo jurídico da proteção ao portador de deficiência física prevista no art. 93 da Lei nº. 8.213/91**. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

DINIZ, Débora; SQUINCA, Flávia; MEDEIROS, Marcelo. **Deficiência, Cuidado e Justiça** Distributiva In: COSTA, S; FONTES, M; SQUINCA, F. Tópicos em Bioética. Brasília: Letras Livres, 2006.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. **A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no Direito do Trabalho**. In: instituto brasileiro de advocacia pública. Direitos da pessoa portadora de deficiência, São Paulo: Max Limonad, ano 01, n. 01, 1997.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O Trabalho da Pessoa com deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: o Direito do Trabalho uma Ação Afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação Afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social.** Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2001.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o Direito do Trabalho.** Florianópolis: Obra Jurídica. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT.** 3ª ed., São Paulo: Atlas. 2000.

OLIVEIRA, Marina Generoso de. 2010. **O Discurso e a Prática em RH.** Disponível : [http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc\\_cad=9t8bsrqdp](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=9t8bsrqdp). Acesso em: 12 dez. 2011.

RIBEIRO, Ana Beatriz Ramalho de Oliveira. **As restrições ao exercício do poder potestativo empresarial frente às ações afirmativas existentes no ordenamento jurídico nas relações de trabalho.** In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 81, 01/10/2010.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Ação Afirmativa: O Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade Jurídica.** *Revista Trimestral de Direito Público*. N.º 15, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, reabilitação, emprego e terminologia.** São Paulo: Revista Nacional de Reabilitação, 2003. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/fisca\\_trab/por-que-se-adota-o-termo-pessoa-portadora-de-deficiencia-ou-pessoa-com-deficiencia.htm](http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/por-que-se-adota-o-termo-pessoa-portadora-de-deficiencia-ou-pessoa-com-deficiencia.htm). Acesso em: 28 nov. 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 20 ed. São Paulo. Malheiros, 2001.

SILVA, Luiz Fernando Martins da. **Estudo sócio jurídico relativo à implementação de políticas de ação afirmativa e seus mecanismos para negros no Brasil: aspectos legislativo, doutrinário, jurisprudencial e comparado.** *Jus Navigandi*, Teresina, ano 9, n. 342, 14 jun. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5302>>. Acesso em: 03 dez. 2011.

SORIO, Washington. 2007. **Entrevistas de seleção** Disponível em: [http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc\\_cad=9t8bsrqdp](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=9t8bsrqdp). Acesso em: 13 marc. 2011.

TEIXEIRA, Irapuan. **O ideal de igualdade entre homens e mulheres e os reflexos no direito.** *Revista da FADOM*. Divinópolis: Del Rey, n.º. II, 2001.

WERNECK, Cláudia. **A humanidade como ela é.** 2001. Disponível em: <http://www.educacional.com.br/entrevistas/entrevista0073.asp>. Acesso em 04 dez. 2011.