

PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Raphael Zarpelon*

1 CONSIDERAÇÕES GERAIS

O primeiro direito fundamental do homem é a vida. Esse direito, no entanto, está apoiado em dois pilares essenciais: trabalho e saúde. Sem a saúde, a vida perece; sem trabalho, a saúde e a vida estão comprometidas.

A pessoa portadora de uma deficiência física luta em posição de desvantagem para garantir trabalho e saúde e, na maioria das vezes, perde na competição acirrada e desigual do mundo atual. Para os deficientes, o índice de desemprego é duas ou três vezes superior; a baixa qualidade de vida, a pobreza e a desnutrição são muito mais acentuadas; a exclusão social predomina, bastando verificar o reduzido acesso deles às universidades.

Especialistas da área declaram que uma em cada dez pessoas no mundo é portadora de algum tipo de deficiência, o que leva a concluir que só no Brasil tal população atinge um número superior a 16 milhões de deficientes. Nesse contingente incluem-se deficiências congênitas e adquiridas, entre elas as decorrentes de acidentes do trabalho e de trajeto, cujos números são assustadores, se comparados com estatísticas de outros países. Basta mencionar que o Brasil já ostentou o incômodo título de campeão mundial em acidentes do trabalho.

* 27 anos, advogado da Cooperativa Agrária, em Guarapuava/PR - Especialista em Direito do Trabalho pelas Faculdades Integradas Curitiba.

Apesar desse número expressivo, ainda é grande a indiferença ou então a visão preconceituosa de que os deficientes são pessoas trágicas, vítimas ou dignas de piedade. Normalmente, enxerga-se apenas a deficiência isolada, identificando-se a pessoa pela diferença que a distingue, com desprezo de tudo de eficiente que ela possui ou pode fazer.

A percepção desse comportamento desumano da sociedade está levando o legislador a adotar regras de conduta obrigatória para a integração social e ao trabalho do portador de deficiência física, com pesadas sanções jurídicas para o desvio de comportamento.

A contribuição da ciência jurídica está servindo para afastar a visão piegas e acomodada de colocar o deficiente como alvo apenas da caridade pública e da ajuda das pessoas bondosas. Em vez disso, tem o propósito de conferir ao deficiente a posição de titular de direitos e garantias que possam lhe assegurar sobrevivência digna, com pleno exercício de suas aptidões e capacidade de produzir.

A preocupação de amparar as pessoas portadoras de deficiência física tem raízes longínquas. Aristóteles, citado por Rubens Valtecídes, já apregoava que “[...] é mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil do que sustentá-lo como indigente.” Na Antigüidade, os portadores de deficiência física ou mental eram desprezados, excluídos pelas comunidades, quando não eliminados.

Se nos dias atuais esses costumes bárbaros desapareceram, ainda permanece o preconceito, a indiferença e o mundo moldado essencialmente para as pessoas ditas “normais”. Há uma tendência injusta e acomodada de considerar a deficiência como um problema do próprio deficiente, despertando mais piedade do que desejo efetivo de inseri-lo dignamente na comunidade.

O deficiente já é discriminado antes de pensar em trabalhar. Não tem formação adequada a suas limitações, não dispõe de condução acessível para se locomover, não conta com edifícios de fácil acesso, não desperta a simpatia dos entrevistadores; ao contrário, muitas vezes suscita a rejeição. Até mesmo um papel numa telenovela ou filme é representado por atores sem deficiência que se esforçam para exibir a deficiência que não possuem.

Por outro lado, o estigma da deficiência acaba por fazer com que a população acredite que todos os deficientes são iguais, sem avaliar capacidade residual de trabalho de cada um, ou mesmo o grau de adaptação já atingido pelo candidato a emprego. Qual artista dito “normal” teria superado a arte incomparável do Aleijadinho?

Ocorre, às vezes, serem acumulado numa só pessoa fatores discriminatórios, tornando ainda mais sofrível a condição do deficiente, tais como a condição de ser negro, mulher, criança, idoso, refugiado, etc. No entanto, em condição pior que os deficientes, encontram-se aqueles que os ignoram, pois, apesar de demonstrarem integridade física, exibem as deformidades de caráter, nem sempre passíveis de reabilitação.

1.2 LEGISLAÇÃO PÁTRIA PROTETIVA CONTRA DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

A partir da promulgação, em 1988, da Constituição da República, multiplicaram-se no Brasil as normas de proteção às pessoas portadoras de qualquer espécie de deficiência. Entre essas normas, evidentemente não poderiam faltar aquelas cuja finalidade é a de proteger o trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

É a seguinte a relação dos dispositivos constitucionais relativos à igualdade (não-discriminação) no trabalho, relativos às pessoas portadoras de deficiência:

a) artigo 7º, XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

b) artigo 23, II - competência federativa comum para cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

c) artigo 24, XIV - competência federativa concorrente para legislar sobre proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

d) artigo 37, VIII - a lei reservará porcentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;

e) artigo 203, IV - o objetivo da assistência social, a habilitação, a reabilitação de pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

f) artigo 227, § 1º, II - promoção, pelo Estado, de programa de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, com a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou material, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

Além desses, há diversos dispositivos visando ao atendimento de certas circunstâncias essenciais à vida social digna de pessoas portadoras de deficiência.

Ainda a Constituição, no artigo 3º, estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil “[...] promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, e no artigo 5º, incisos XLI e XLII, assegura que “[...] punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.”

Visando dar cumprimento prático a esses preceitos surgiu a Lei 7.716, de 5/1/1989, que define os crimes resultantes do preconceito de raça ou cor.

Em 13/5/1997, foi aprovada a Lei 9.459/97, que estabelece a punição dos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou precedência nacional, alterando assim a Lei 7.716/89 de tal forma que ampliou seu objeto.

O Decreto 1.744, de 8/12/1995, que regulamentava o benefício da prestação continuada, destinado à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, de que trata a Lei 8.742, de 7/12/1993, estabelece garantia de um salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso, com 70 anos ou mais, que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção, nem de tê-la provida por sua família.

A Lei 8.899, de 29/6/1994, regulamentada pelo Decreto 3.691, de 19/2/2000, concedeu passe livre às pessoas portadoras de deficiência, no sistema de transporte interestadual, quando elas forem comprovadamente pessoas carentes. A Lei 8.989, prorrogada pela Lei 10.182, de 31/12/2003, determina a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), na aquisição de automóveis destinados ao uso de portadores de deficiência.

A Lei 10.048, de 8/11/2000, estabeleceu atendimento prioritário nas repartições e empresas públicas, concessionárias de

serviços públicos, instituições financeiras, empresas públicas de transporte e concessionárias de transporte coletivo, logradouros, sanitários públicos, bem como edifícios de uso público, às pessoas portadoras de deficiência física, aos idosos com idade igual ou superior a 65 anos, às gestantes, às lactantes e às pessoas acompanhadas por crianças de colo.

No que concerne especificamente ao trabalho, há dois tipos de normas: as que protegem o deficiente no âmbito do setor público e as que o protegem no setor privado.

Quanto ao primeiro aspecto - setor público - vale lembrar que o artigo 37, inciso VIII, da Constituição determina a reserva de porcentual de cargos e empregos públicos em favor dos deficientes, abrangendo em seu campo de aplicação não só a Administração Pública direta como também a indireta. A Lei 8.112, de 11/12/1991, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, determina no artigo 5º, § 2º:

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

Duplo, portanto, é o alcance do disposto no artigo 37, VIII, da Carta Magna, explicitado pelo § 2º do artigo 5º, da lei de regime jurídico único: a) veda-se a discriminação no tocante a critérios de inscrição nos concursos públicos; b) reserva-se um porcentual das vagas em favor dos deficientes.

Verifica-se que, quanto ao acesso a cargos e empregos públicos (as funções estão incluídas), o deficiente poderá concorrer, em igualdade de condições – como ocorre no setor privado – com as demais pessoas, e, na hipótese deverá obter a pertinente habilitação isonomicamente com elas. Diversa é a situação no que concerne às vagas reservadas para os deficientes, a abranger, tão-somente, cargos e empregos (dada a natureza das funções). Essa reserva é exatamente para atender a deficientes que não lograram êxito competindo, em igualdade de condições, com os demais candidatos. É reserva que visa facilitar o acesso, satisfeitas condições menos rígidas para atendimento a certas atividades que o permitam, excluídos os absolutamente incapacitados e os cargos e os empregos que não ensejem essa seleção de atividades.¹

A Lei 7.853/89 dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e a integração social delas, estabelecendo normas gerais que assegurem o pleno exercício dos direitos individuais e sociais daquelas, considerado, entre outros valores básicos, o da igualdade de tratamento e oportunidades. Entre as medidas impostas aos órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta, situa-se na área da formação profissional e do trabalho a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, o que inclui o setor privado (artigo 2º, parágrafo único, III, “d”).

Prevê o mencionado diploma legal ações civis públicas para a proteção de interesses coletivos ou difusos dos deficientes, as quais poderão ser propostas pelo Ministério Público e por entidades várias. É certo que o Ministério Público intervirá, obrigatoriamente, nos órgãos públicos, coletivos ou individuais, em que se discutem interesses relacionados à deficiência das pessoas

¹ SÉRGIO ANDREA FERREIRA. Comentários à constituição (artigos 37 a 43). In: CUNHA, Fernando W. (Coord.). **Comentários**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1991. p. 160-161. v. 3.

(artigo 5º). Constitui crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa: “[...] obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência”.

Está para ser introduzida uma política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência e foi reestruturada a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE).

No tocante ao segundo aspecto – setor privado – cabe observar que a proibição de discriminação entre trabalho técnico, manual e intelectual ou entre profissionais respectivos (Constituição, artigo 7º, XXXII) já era contemplada por constituições anteriores e promana da legislação infraconstitucional (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, artigo 3º, parágrafo único). A mesma regra de vedação de discriminação aplicável apenas aos deficientes (Constituição, artigo 7º, XXXI) constitui, porém, novidade introduzida pela Carta Magna de 1988.

No que tange à reserva de postos de trabalho em benefício dos portadores de deficiência no setor privado, inexistente previsão constitucional. Todavia, a legislação infraconstitucional se ocupou do tema: o artigo 93 da Lei 8.213, de 24/7/1991, dispõe que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, habilitados, na seguinte proporção: a) até 200 empregado – 2%; b) de 201 a 500 – 3%; c) de 501 a 1.000 – 4%; de 1.001 em diante – 5%.

A vedação de discriminação abrange os portadores de deficiência relativamente ao exercício de diversos outros direitos trabalhistas. Assim, por exemplo, a eles se aplica o disposto no artigo 461 da CLT, que regula o instituto da equiparação salarial (para trabalho igual, salário igual): sendo idêntica a função, a trabalho de igual valor corresponderá igual salário, em nada importando se o reclamante for portador de deficiência. Observa

Márcio Túlio Viana² que há outras normas além da Lei 9.029, de 13/4/1995 regulamentando o princípio da isonomia. A mais conhecida é a do artigo 461 da CLT, que determina o pagamento de salário igual para trabalho igual.

De acordo com o disposto no § 1º do artigo 93, Lei 8.213, a dispensa de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias e injustificada, no contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O preceito é válido até para o contrato por tempo determinado, regulado pela Lei 9.601, de 28/1/1998.

Há casos em que a pessoa portadora de deficiência trabalha, mas essa atividade não configura relação de emprego. Atendendo a tal circunstância, o Secretário Nacional do Trabalho baixou a Instrução Normativa 5, de 30/8/1991, com o seguinte teor:

Considerando que o processo de habilitação, de reabilitação e de integração no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência deve ser uma preocupação do Estado e requer atendimento especializado nas áreas de educação e formação profissional; considerando que, mesmo nos casos em que a deficiência seja irreversível, o trabalho poderá ter fins terapêuticos, devendo por isso ser facilitado ao deficiente; considerando a necessidade de orientar os agentes da inspeção do trabalho quanto às situações em que o trabalho do deficiente não configura vínculo de emprego; resolve: Art. 1º - O trabalho da pessoa portadora

² VIANA, M. T. Proteção contra atos discriminatórios. In: **O que há de novo em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 98.

de deficiência não caracterizará relação de emprego quando atender aos seguintes requisitos: I - realizar-se sob a assistência e orientação de entidades sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que tenha como objetivo assistir o deficiente; II - destinar-se a fins terapêuticos ou de desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente. Parágrafo único. O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito de empresa que, para o mesmo fim, celebrar convênio com a entidade assistencial.

Com a finalidade de proporcionar a integração social dos cidadãos em desvantagem no mercado econômico por meio do trabalho, a Lei 9.867, de 10/11/1999, dispõe sobre a criação e o funcionamento das cooperativas sociais. Essas cooperativas fundamentam-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos e incluem entre suas atividades: a) organização e gestão de serviços socio sanitários e educativos; b) desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviço. Ditas cooperativas organizarão seu trabalho, especialmente quanto a instalações, horários e jornadas, de maneira a levar em conta e minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem e que nelas trabalhem. Entre as pessoas consideradas em desvantagem, para os efeitos da referida lei, incluem-se os deficientes físicos e sensoriais (artigo 3º, I).

Especificamente em relação aos adolescentes portadores de deficiência, o artigo 66 da Lei 8.069 (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA), de 13/7/1990, dispõe que a eles é assegurado trabalho protegido.

O Decreto 3.298, de 20/12/1999, regulamenta a Lei 7.853, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção. Esse sistema compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência. O Decreto 3.298 define deficiência como

[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Quando a deficiência 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, é considerada permanente. Define-se incapacidade como uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias a seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O conceito de deficiência abrange pessoas enquadradas nas seguintes categorias: a) deficiência física; b) deficiência auditiva; c) deficiência visual; d) deficiência mental; e) deficiência múltipla.

Foi instituído o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), no âmbito do Ministério da Justiça, como órgão superior de deliberação colegiada. Ao órgão incumbe, entre outras relevantes funções, zelar pela efetiva introdução Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora

de Deficiência. Ele é constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e sociedade civil.

Cuida o decreto da equiparação de oportunidades, abrangendo os seguintes aspectos: a) saúde; b) acesso à educação; c) habilitação e reabilitação profissional; d) acesso ao trabalho; e) cultura, desporto, turismo e lazer.

A respeito, especificamente, do acesso ao trabalho, o decreto dispõe que é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo, mediante regime especial de trabalho protegido.

São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: a) colocação competitiva; b) colocação seletiva; c) promoção do trabalho por conta própria. O decreto também define: a) procedimentos especiais; b) apoios especiais; c) oficina protegida de produção; d) oficina protegida de terapêutica. O decreto regulamenta as disposições do Plano de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213) e da legislação pertinente ao regime jurídico dos servidores públicos civis, no que se refere ao acesso aos empregos no setor privado e cargos no setor público. Determina ainda que sejam implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR).

A legislação brasileira tem seguido à risca as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as ponderações da melhor doutrina. A propósito, valem a título de citação as belas palavras de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca³:

³ FONSECA, R. T. M. da. O trabalho protegido do portador de deficiência. *Revista de Direito Trabalhista*, ano 5, n. 10, p. 6-7, out. 1999.

O repúdio preconceituoso ou a segregação caridosa vem cedendo passo à compreensão de que a limitação para o trabalho não se constitui um estigma intransponível, mas, ao contrário, é um aspecto meramente instrumental, cuja superação é mister que se faça por meio de ação social e estatal. Deve a sociedade propiciar prioritariamente meios aptos a inserir o portador de deficiência no convívio social, valorizando o seu trabalho e as suas qualidades pessoais.

Saliente-se, por fim, que todas essas medidas antidiscriminatórias têm um matriz comum: o princípio da igualdade, consubstanciado no preceito do *caput*, artigo 5º da Carta Suprema.

1.3 PRINCÍPIO DA IGUALDADE COMO SUPORTE DE PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA DISCRIMINAÇÃO DE PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

Hodiernamente, das questões mais tormentosas para o Direito, em especial para a seara trabalhista, é a da discriminação que assume no cotidiano das modernas sociedades as formas, modalidades e intensidades mais variadas.

A discriminação é uma realidade quase tão antiga quanto o próprio homem e, não obstante todos os esforços, o combate a suas diversas formas é tarefa das mais difíceis, demandando o engajamento e a participação ativa dos órgãos internacionais, governos e sociedades envolvidas. O problema é globalizado e é certo que não elege público-alvo para incidir: rico ou pobre, democracia ou ditadura, república ou monarquia.

A discriminação é a antítese da igualdade; em outras palavras, a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei. Não se pode falar em democracia, justiça ou Estado de Direito, sem que o princípio da igualdade seja observado, já que este constitui um dos mais basilares nortes da ordem legal, não apenas no ordenamento jurídico interno de uma nação, mas também da ordem jurídica mundial.

A Constituição da República (1988) e diversos documentos internacionais asseveram que todos são iguais perante a lei, proibindo qualquer espécie de discriminação⁴. No entanto, a interpretação mais corrente desse princípio só resolve parte do problema, porque aqueles que se encontram em situações diferentes não têm possibilidades de competir em condições de igualdade.

O princípio da igualdade, todavia, nos anos recentes adquiriu feições mais avançadas, ampliou seu conteúdo⁵ e passou a

⁴ O artigo 10 da Declaração dos Direitos dos Deficientes, proclamada pela Assembléia-Geral da ONU por intermédio da Resolução 3.447, de 9/9/1975, estabelece: “O deficiente deve ser protegido contra toda a exploração, toda a regulamentação e todo o tratamento discriminatório, abusivo ou degradante.”

⁵ Essa alteração quantitativa do princípio da igualdade, captada com lucidez pela constitucionalista mineira Cármen Lúcia Antunes Rocha, tem sua raiz histórica no pronunciamento do Presidente Lyndon B. Johnson, em 4/7/1965, na Howard University, quando indagou se todos ali eram livres para competir com os demais membros da sociedade em igualdade de condições. A partir desse fato histórico o movimento da ação afirmativa ganhou dimensão: “Coube então, a partir daquele momento, àquela autoridade norte-americana inflamar o movimento que ficou conhecido e foi, posteriormente adotado, especialmente pela Suprema Corte Norte-Americana, como a afirmativa *action*, que comprometeu organizações públicas e privadas numa nova prática do princípio constitucional da igualdade no Direito. A expressão “ação afirmativa”, utilizada pela primeira vez numa ordem executiva federal norte-americana no mesmo ano de 1965, passou a significar, desde então, a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas, vale dizer, juridicamente, desigualdades, por preconceitos arraigados culturalmente e que

atuar como agente ativo de promoção de políticas de igualação. Aliás, está comprovado pela Sociologia que o Direito atua também como agente de transformação, influenciando os comportamentos sociais, numa singular interação: ao mesmo tempo em que é condicionado, pela realidade social, atua como condicionante desta.

Esse novo posicionamento do princípio da igualdade foi logo aplicado na proteção às pessoas portadoras de deficiência. Para combater o preconceito longamente arraigado no seio da sociedade e para atingir verdadeiramente a igualdade de oportunidades, percebeu-se que era necessária a fixação de percentuais mínimos obrigatórios de participação dos deficientes nos cargos e empregos públicos e privados. A proteção legal visa conceder mais direitos aos deficientes para compensar as dificuldades destes e criar um Estado, ainda que artificial, de igualdade de oportunidades. Como assevera Hugo Mazzilli⁶,

[...] torna-se preciso compreender que o verdadeiro sentido da isonomia, constitucionalmente assegurada, é tratar

precisava ser superados para que se atingisse a eficácia da igualdade preconizada e asseguraria constitucionalmente na principiologia dos direitos fundamentais, Naquela ordem se determinava que as empresas empreiteiras contratadas pelas entidades públicas ficavam obrigadas a uma “ação afirmativa” para aumentar a contratação dos grupos ditos minorias, desiguais social e, por extensão, juridicamente.

A mutação produzida no conteúdo daquele princípio, a partir da adoção da ação afirmativa, determinou a introdução de planos e programas governamentais e particulares pelos quais as denominadas minorias sociais passavam a ter, necessariamente, percentuais de oportunidades, de empregos, de cargos, de espaços sociais, políticos, econômicos, enfim, nas entidades públicas e privadas.

⁶ MAZZILLI, L. N. O deficiente e o ministério público. *Justitia*, v. 50, n. 141, p. 64, 1998.

diferentemente os desiguais, na medida em que se busque compensar juridicamente a desigualdade, igualando-os em oportunidades.

Os privilégios concedidos àqueles que gozam de perfeita sanidade física ou mental, em detrimento dos portadores de deficiência, além de macular os ideais mais elevados de qualquer sociedade, não raro, põem em risco a própria sobrevivência do Estado, pela conflituosidade que gera.

O princípio da igualdade é de tal envergadura que se constitui em verdadeiro alicerce para os demais direitos fundamentais. Não é sem razão que Jorge Miranda leciona que “[...] os direitos fundamentais não podem ser estudados à margem da idéia de igualdade”.

Não há dúvida, pois, de que os portadores de deficiência devem ser vistos pela sociedade à luz do princípio constitucional da igualdade, evidenciando tudo aquilo que os liga aos padrões estabelecidos pela sociedade como normais e não ressaltando os aspectos diferenciais de natureza fisiológica, ensejadores da discriminação.

1.4 ALCANCE DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE (NÃO DISCRIMINAÇÃO) NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

Como a discriminação, seja ela no ambiente de trabalho ou em qualquer outro ambiente, é a antítese do direito humano fundamental da igualdade, consagrado na quase totalidade das constituições dos países civilizados, é preciso estabelecer o alcance desse princípio e seu perfil.

Normalmente, o direito à igualdade vem expresso nas constituições como “igualdade perante a lei”, ficando vedada

qualquer distinção fundada nos motivos enumerados, que normalmente são: sexo, nascimento, cor, raça, idade, idioma, nacionalidade, origem social, religião, entre outros.

Por igualdade perante a lei, deve-se entender, inicialmente, que todo ser humano deve ser tratado de igual maneira diante da norma vigente, ou, em outras palavras, que as leis devem ser aplicadas de igual modo a todos os indivíduos, seja pelo Poder Judiciário, seja pelas autoridades administrativas (igualdade formal). Ocorre, entretanto, que o princípio da igualdade, se encarado apenas pelo aspecto formal, é insuficiente e ineficaz, já que a discriminação poderia perfeitamente estar instalada na própria lei, quando, então, sua aplicação pelos órgãos do Estado resultaria na concretização da desigualdade.

Assim sendo, o princípio da igualdade dirige-se, também (e significativamente), ao próprio legislador que não poderá editar nenhuma lei em descompasso com seu conteúdo material (igualdade material), “vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos”. Sob tal prisma, pode-se afirmar que o princípio da igualdade é, segundo o escólio de Francisco Campos, a primeira e mais fundamental das limitações do Poder Legiferante.

Hoje, ainda pairam muitas dúvidas sobre seu conteúdo material, não sendo suficiente para o completo descortino do tema a célebre sentença aristotélica, ainda repetida: “A igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.” É preciso que o axioma aristotélico seja encarado como ponto de partida e não de chegada para aqueles que pretendem se debruçar sobre o conteúdo do princípio constitucional em análise, pois restará ainda a indagação: quem são os iguais e quem são os desiguais?

Uma primeira observação deve ser feita aos candidatos e descobridores do princípio da igualdade. A lei não viola o princípio da igualdade pelo simples fato de criar distinções entre as pessoas.

O que não se admite é que sejam arbitrárias as distinções criadas pela lei. E distinções legais arbitrárias são aquelas despidas de uma razoável justificativa baseada em critérios de valor relevantes constitucionalmente, como a proteção do trabalhador (artigo 7º), a proteção do consumidor (artigo 5º, XXXII), a proteção ao exercício da atividade sindical (artigo 8º), a proteção aos necessitados (artigo 203), proteção do menor, proteção da mulher, etc.

Para exemplificar, trazem-se à lume algumas hipóteses de discriminação legal que não atentam contra o princípio da igualdade, tais como a norma que estabelece para algumas categorias de trabalhadores uma aposentadoria especial, levando em conta, por exemplo, as condições de insalubridade em que o trabalho é exercido, o maior desgaste orgânico do trabalhador e a maior suscetibilidade a doenças; a norma previdenciária que confere à mulher aposentadoria com tempo de serviço inferior ao do homem, pois leva em conta a “dupla jornada” da mulher, que, normalmente, após encerrar o expediente vai se concentrar nos afazeres domésticos.

Como a ninguém é dado desconhecer que os seres humanos são diferentes sob os mais variados aspectos (cor da pele, cabelo, sexo, aptidões profissionais, artísticas, físicas, personalidade, etc.), o que não se compadece com o princípio da igualdade é o estabelecimento, por lei, de tratamento privilegiado ou mais gravoso para esta ou aquela categoria de pessoas, apenas porque são mulheres ou homens, baixas ou altas, brancas ou negras, orientais ou ocidentais, cegas ou míopes, fortes ou fracas, etc.

Não se pode olvidar que a correlação lógica normalmente não é estática, podendo variar no tempo e no espaço, em razão de ingredientes éticos, culturais e históricos próprios. Em outras palavras, a lei não pode dar tratamento mais vantajoso ou mais gravoso para determinado grupo, classe ou categoria de pessoas, levando em conta pura e simplesmente as diferenças existentes

entre tais grupos. É preciso que a diferença, porventura existente, tenha uma correlação lógica com o regime jurídico estabelecido pela lei. Assim, por exemplo, não se pode vedar aos mais idosos o acesso a cargos públicos, apenas porque são mais idosos, mas é possível, sem atentar contra o princípio da igualdade, vedar o acesso de pessoas mais idosas a cargos públicos que exijam um esforço incompatível com as limitações físicas derivadas do avanço da idade.

Segundo Canotilho, a fórmula da igualdade material (tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais) conduz para uma idéia de igualdade relacional que pressupõe sempre uma relação tripolar, em que um indivíduo é igual a outro, tendo em vista certas características. Canotilho exemplifica essa igualdade relacional com o seguinte exemplo, extraído da jurisprudência portuguesa:

O indivíduo A, casado, é igual ao indivíduo B, solteiro, quanto ao acesso ao serviço militar na marinha, desde que reúna as condições de admissão legal e regularmente exigidas.

Além desse aspecto, o mestre lusitano ressalta que há aferição da igualdade, ou de quem são os iguais e quem são os desiguais, não se pode prescindir de uma visão axiológica e que um critério apropriado para valoração da relação de igualdade reside na regra da proibição do arbítrio, ou a desigualdade de tratamento contida na lei não pode ser arbitrária, e existirá uma “violação arbitrária” da igualdade jurídica, quando a disciplina jurídica não se basear num: a) fundamento sério; b) não tiver um sentido legítimo; c) estabelecer diferenciação jurídica sem um fundamento razoável.

No campo das relações de trabalho, a Convenção 111, da OIT, ratificada pelo Brasil, fixa alguns parâmetros que facilitam o

trato das questões jurídicas envolvendo o problema da discriminação no trabalho ou da ausência de igualdade no trabalho. A Convenção 111 enumera as hipóteses em que ocorre discriminação em matéria de emprego e profissão, delimita o campo de incidência dos termos “emprego” e “profissão”, estabelece as obrigações dos Estados membros, enumera hipóteses que não serão consideradas discriminatórias e fixa as regras de sua ratificação, vigência e denúncia.

Para os fins da Convenção em comento, discriminação significa (artigo 1º):

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

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

Em contrapartida, não são considerados como discriminatórios os atos de distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego (artigo 1º, 2), bem como as medidas que afetem uma pessoa suspeita (a suspeita há de ser legítima) de envolvimento ou prática

de atividades prejudiciais à segurança do Estado, desde que lhe seja garantido o direito de apelar para uma instância competente, segundo a prática nacional (artigo 4º). Também, não são consideradas discriminatórias as medidas especiais de proteção ou de assistência asseguradas em outros instrumentos normativos (convenções e recomendações) da OIT (artigo 5º, 1).

A Convenção 111 faculta, ainda, aos Estados membros, mediante consulta aos órgãos de representação de trabalhadores e empregadores, se houver, a definição de outras medidas especiais destinadas ao atendimento das necessidades particulares de pessoas que precisem de proteção ou assistência especial, em razão de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, sem que tais medidas especiais sejam consideradas discriminatórias (artigo 5º, 2).

A discriminação pode ser praticada pelo Estado ou pelos particulares e, não raro, antecede a própria relação de emprego, pois atinge certos grupos, classes ou categorias de pessoas, cujo acesso aos postos de trabalho em geral, ou a certos postos de trabalho, é obstado ou dificultado pelos mais variados motivos, tais como raça, cor, idade, sexo, religião, ideologia política.

Uma questão que vem merecendo especial atenção da OIT e do governo brasileiro é a da igualdade entre os portadores de deficiência física e aqueles considerados “normais” pela sociedade. Essa igualdade deve ser tratada como uma questão de direitos humanos e um requisito indispensável ao regime democrático.

Os portadores de deficiência representam uma população de cerca de 16 milhões no Brasil, e a questão da igualdade abrange o direito à igualdade de oportunidades, de igual tratamento no emprego, de condições de trabalho compatíveis com sua condição fisiológica e social, mais o acesso à formação profissional e, principalmente, a participação dos próprios portadores de

deficiência física na definição das políticas públicas e decisões pertinentes ao tema.

Segundo o Professor Olavo Brito Lopes, a solução do problema não é simples e deve ser cobrada de toda a sociedade e não apenas do Estado. Num primeiro passo, é importante que a sociedade abandone a omissão cômoda, dê ao tema a prioridade necessária colocando-o em evidência nos noticiários, em debates públicos, seminários, palestras e no meio acadêmico, pois, só assim, as pessoas poderão tomar contato com o assunto, refletir sobre ele e se engajar nessa cruzada, seja a nível individual com uma mudança de comportamento, seja a nível coletivo, participando de ações e oferecendo sugestões em seu trabalho, igreja, sindicato, associação, condomínio, etc., que possam resultar na promoção da igualdade e eliminação de qualquer forma discriminatória.

O engajamento da sociedade civil nessa luta se mostra essencial. Na realidade, atreve-se a afirmar que é a diferença entre o êxito e um malogro de qualquer iniciativa de combate à discriminação no trabalho, pois a experiência demonstra que ações, como a simples declaração da igualdade de todos perante a lei, no texto Constitucional, ou a mera criminalização das práticas discriminatórias, por si só, não são suficientes para acobertarem o problema.

Pode-se considerar como frouxa a política de criminalização adotada pelo Brasil, já que de 1951 a 1988 a discriminação era considerada como de pequeno potencial ofensivo, pois não ultrapassava a categoria de contravenção penal, e, mesmo assim, só a discriminação racial era punida. O problema não era tratado com a importância que merecia, máxime em se tratando de questão que afeta um dos direitos fundamentais do homem (a igualdade).

Somente com a Constituição de 1988 a política brasileira de combate à discriminação, pelo menos em tese, endureceu mais, porque a prática do racismo passou à categoria de crime

inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão (artigo 5º, XLIII, Constituição Federal), prevendo-se, ainda, a punição de qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (artigo 5º, XLI, da Constituição Federal). Com a edição da Lei 9.459, de 13/5/1997, a regra constitucional foi efetivada, sendo punidos com pena de reclusão (um a três anos e multa) os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Apesar da severidade com que o assunto passou a ser tratado pela legislação, são raras as punições efetivas. Das 250 ocorrências registradas na Delegacia de Crimes Raciais de São Paulo, desde junho de 1993, cerca de 45% se referem à discriminação no trabalho e não resultaram na punição de quem quer que fosse.

No campo específico da discriminação no trabalho um marco significativo foi a Lei 9.029, de 13/4/1995, que previu a punição criminal da exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias e limitativas do acesso e permanência no emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, além de ter estabelecido sanções administrativas, indenizações trabalhistas e a obrigação de reintegração no emprego em caso de despedida por motivo discriminatório.

Mesmo com esse aparato legislativo de repressão, reforçado depois da Constituição de 1988, a verdade é que os números revelam que o problema ainda está longe de ser solucionado no Brasil. Dados do IBGE/PNAD, de 1990, demonstram que a discriminação contra negros e mulheres no mercado de trabalho ainda é grande, pois a população feminina, que representa 51% do total, tem um rendimento médio de 3,6 salários mínimos, para as mulheres brancas, e de 1,7 salário mínimo, para as mulheres negras, enquanto o rendimento médio para os homens brancos

corresponde a 6,3 salários mínimos contra 2,9 salários mínimos para os homens negros.

Essa diferenciação de tratamento se verifica independentemente do grau de escolaridade, uma vez que os homens assalariados que possuem curso superior completo ganham em média 17,3 salários mínimos, enquanto as mulheres assalariadas, com igual nível de escolaridade (superior completo), têm um rendimento médio de 10,1 salários mínimos. Mas a discriminação não se manifesta apenas quanto ao salário, verifica-se, ainda, quanto às oportunidades de acesso às melhores colocações no mercado de trabalho. Apenas para exemplificar: dados da RAIS de 1995 comprovam que de um total de 23,5 milhões de vínculos empregatícios, 62,6% eram ocupados por homens; nos setores em que os rendimentos médios são superiores, como é o caso dos serviços industriais de utilidade pública, a participação das mulheres é muito inferior a dos homens.

As razões da discriminação nem sempre são perceptíveis à primeira vista, pois trazem oculto um componente cultural muito forte e enraizado. Não raro, a sociedade costuma admitir certas práticas como normais e inofensivas, sem perceber que resultam em preconceito e discriminação. O erro mais comum reside em considerar que só o racismo produz discriminação, o que não é correto.

Inicialmente, é preciso determinar o que seja racismo, estereótipo, preconceito e discriminação, porque, freqüentemente, os juristas e os legisladores costumam confundir-los ou até mesmo ignorar o estereótipo ou considerá-lo componente inofensivo do anedotário e da cultura popular. O racismo é uma ideologia segundo a qual certas aparências físicas dos indivíduos determinam uma maior superioridade de uns grupos sobre outros, tanto em termos de inteligência quanto de atributos morais, por exemplo, a

ideologia nazista, que defendia a superioridade da raça ariana e a inferioridade da raça judia.

O estereótipo é simplesmente o “rótulo” com que se costuma classificar certos grupos de pessoas e é muito mais comum do que possa parecer. É introduzido no seio da sociedade e se agrega à psique das pessoas por meio de anedotas, frases feitas, “adágios”, contos populares, etc. Desde a mais tenra idade, as pessoas são condicionadas a acreditar que algumas pessoas estão ligadas a determinados atributos ou características. Esse condicionamento, ou essa verdadeira lavagem cerebral, ocorre às vezes de forma bastante despreziosa quando indivíduos afirmam convictamente ou em tom de gracejo que “o negro é malandro” ou que “as mulheres bonitas são burras”. Os estereótipos são tão variados quanto falsos. Seu potencial negativo é maior porque as pessoas se deixam condicionar por eles com muita facilidade, já que os consideram inofensivos e engraçados e tendem a “rotular” as pessoas com as quais se relacionam, sem ao menos perceber.

O preconceito é o julgamento prévio que se faz de pessoas estigmatizadas, tanto pelo racismo quanto pelos diversos estereótipos. A pessoa condicionada a acreditar que os portadores de deficiência física são incapazes de ser produtivos (estereótipo) dará sempre preferência a pessoas fisicamente normais, sem ao menos considerar a capacitação de um eventual trabalhador portador de deficiência, por prejudgá-lo incapaz (preconceito). Em situações assim, a pessoa que prejudga os outros com base em estereótipos sequer admite que possa ter sido preconceituosa ou praticado alguma forma de discriminação, quando o que fez foi justamente isso.

A discriminação é a ação ou omissão baseada em critérios injustos, tais como raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião, etc., violando direitos da pessoa. Pode-se afirmar que a discriminação é a exteriorização ou a materialização do preconceito, que pode

decorrer tanto do racismo quanto do estereótipo. É o caso, por exemplo, do empresário que se recusa à promoção de uma pessoa portadora de deficiência física, apenas pelo fato de possuir diferenciação de ordem fisiológica, não a considerando capaz de exercer a contento determinada função.

As práticas discriminatórias nem sempre se manifestam de forma clara e direta, mas sutil e indireta, quando, sob a aparência de neutralidade, nada mais fazem que criar desigualdades em relação a certos grupos de pessoas com as mesmas características. Há situações em que o acesso a um determinado emprego aparentemente está aberto a todos, indistintamente, mas o critério de seleção adotado, da “boa aparência”, tem impacto negativo sobre certos grupos de pessoas que se pretendia excluir.

O Poder Judiciário não pode olvidar a notória dificuldade enfrentada pelos que procuram produzir provas da discriminação. Na realidade, deve estar bem atento às facetas e peculiaridades do problema, ampliando os meios de prova e dando aos indícios e outras circunstâncias do caso um valor bastante relevante.

A discriminação, além de atentar contra o princípio da igualdade e macular o ideal democrático, atinge a auto-estima das pessoas ou dos grupos vitimados e se torna até mesmo uma questão de saúde pública, pois se traduz em sintomas como a fadiga e estresse, insônia, perda de apetite, depressão, isolamento, frustração, revolta, medo, etc.

Além da adoção de medidas legislativas de combate às diversas formas de discriminação, o Estado deve adotar um papel mais ativo por meio de ações afirmativas que consistam em um amplo e planejado processo de transformação da sociedade e do próprio Estado, com o fim de assegurar uma efetiva igualdade entre raças e gêneros no mercado de trabalho e identificar e eliminar todas as práticas discriminatórias. É possível, até, nesse processo, que o Estado adote discriminações positivas, que são aquelas

medidas temporárias que têm por objetivo compensar a discriminação historicamente vivida por determinados grupos. A verdade é que ainda falta uma consciência mais firme do Estado e da sociedade de que a discriminação é uma patologia social que infecta a democracia e precisa ser combatida com todo o rigor, sempre à luz do princípio da igualdade e da não-discriminação.

2 PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NO TRABALHO E NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

A partir dos anos 70 (século XX) e com intensidade crescente depois dos anos 80, a legislação de diversos países passou a dispensar legislação especial ao trabalho das pessoas portadoras de necessidades especiais. Na maioria dos casos, o legislador se preocupa com o acesso ao emprego, vale dizer, assegura às pessoas portadoras de deficiência física o direito a certo número de postos de trabalho nas empresas, quer do setor público, quer do privado. Por vezes, a lei tem por objeto garantir a igualdade de salários dos deficientes em relação aos demais trabalhadores. É o caso, por exemplo, da lei belga, de 11/3/1977, que torna obrigatória a Convenção Coletiva de Trabalho 26, de 15/10/1975, cujo artigo 1º assegura aos trabalhadores deficientes remuneração, no mínimo, equivalente aos salários convencionais mínimos fixados pelas comissões paritárias para os trabalhadores válidos.

O respeitável jurista Arion Sayão Romita ⁷, ao comentar o trabalho do deficiente no Direito estrangeiro, observa que

⁷ ROMITA, Arion Sayão. Trabalho de deficiente. *RDT*, ano 6, n. 5, p. 23, maio 2000.

[...] quase sempre, a finalidade perseguida pelo legislador, é de fato, garantir a obtenção de emprego pelo deficiente. Cientes das dificuldades práticas de incrementar medidas impositivas dessa natureza, alguns países consagram a possibilidade para o empregador de substituir a oferta direta de vagas ao deficiente, pelo pagamento de contribuição em dinheiro, especificamente destinada a organismos de formação, readaptação e reeducação profissional dos deficientes.

Na Argentina, a Lei de Emprego (24.013/91) prevê, no artigo 86, os programas para descapacitados (deficientes). Esses programas deverão observar os tipos de atividades que as pessoas puderem desempenhar, segundo a qualificação. Deverão contemplar, entre outros aspectos: a) promoção de oficinas protegidas de produção e apoio ao trabalho dos deficientes mediante regime de trabalho no domicílio; b) determinar o cumprimento da obrigação de dar trabalho a pessoas deficientes que reúnam condições de aptidão em uma proporção não inferior a 4% do pessoal nas entidades públicas nacionais, incluídas as empresas e sociedades do Estado; c) fomentar a inclusão nas convenções coletivas de cláusulas de reserva de vagas de trabalho para deficientes no setor privado.

Na Alemanha, segundo o artigo 5º (§ 5º) da *Schwbg* (*Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter In Arbeit, Beruf und Gesellschaft*, conhecida como *Schwerbehindertengesetz*, de 26/8/1986), ou seja, da lei de garantia de integração do deficiente no trabalho, na profissão e na sociedade, as empresas com mais de 16 empregados são obrigadas a preencher pelo menos 6% dos postos de trabalho com admissão de deficientes físicos. Trata-se, porém,

como observa Wilhelm de Ütz, de uma obrigação assumida em face do Estado, a qual não confere aos deficientes o direito de pleitear um emprego em determinada empresa. O cumprimento dessa obrigação pode ser substituído pelo pagamento de módica quantia mensal, gerando fundos destinados a instituições de reabilitação de deficientes, o que leva Manfred Weiss⁸, a tecer o seguinte comentário:

Esse regulamento ilustra bem o dilema: de um lado, há um interesse de se integrar o deficiente ao mercado de trabalho. Por outro lado, porém, essa integração pode gerar dificuldades econômicas. O temor resultante leva, pois, ao enfraquecimento das obrigações trabalhistas.

No Canadá, a legislação tendente a promover o acesso ao emprego consagra restrições à faculdade de não contratar, ou seja, impõe limites à recusa do empregador de admitir certas pessoas que resultam, além das proibições voltadas para esse efeito (que no momento não interessa), da previsão de obrigações positivas, isto é, dar emprego a determinadas pessoas. Assim, a lei federal conhecida como *Loi Concernant l'Équité en Matière d'Emploi* (Lei Concernente à Equidade em Tema de Emprego), de 1984-1986, no artigo 4º promove a igualdade no ambiente de trabalho, de modo que (entre outras providências) sejam corrigidas as desvantagens sofridas pelas pessoas portadoras de deficiência física. Para atingir esse objetivo de igualdade, os empregadores que tenham a seu serviço pelo menos 100 empregados são obrigados a determinar, mediante consulta aos

⁸ WEISS, Manfred. Políticas para a promoção de emprego. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO, 1998. *Anais...* Brasília: Ministério do Trabalho, 1998. p. 75.

representantes dos trabalhadores, regras específicas. A *Loi Assurant l'Exercice des Droits des Personnes Handicapées* (Lei de Garantia do Exercício dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência), de Quebec, no artigo 63, impõe a todo empregador que tenha mais de 50 empregados a obrigação de submeter à repartição das pessoas deficientes de Quebec, em colaboração com o representante da associação dos empregados respectivos, um “[...] plano destinado a garantir a admissão de pessoas deficientes”. Observa Robert P. Gagnon que essa obrigação, embora provida de sanção penal, visa apenas à apresentação do plano à repartição. A lei não prevê pena alguma para o descumprimento das medidas planejadas.

O ordenamento jurídico espanhol consagra o instituto das reservas e preferências de emprego. Segundo o disposto no artigo 17.2 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha (texto aprovado e refundido pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24/3/1980), podem ser estabelecidas “reservas e preferências” para ser contrato do empregado. Observa Antonio Martin Valverde que

[...] a garantia formal exigida para tornar efetivas essas medidas de “discriminação positiva” é a necessidade de regulação por lei. Um caso de reserva é contemplado pelo artigo 38.1 da Lei nº 13/1982, de 13 de abril, de integração social de minusválidos: ‘As empresas públicas ou privadas que derem emprego a um número de trabalhadores fixos superior a 50, são obrigadas a empregar um número de empregados deficientes físicos (minusválidos) não inferior a 2% do pessoal’.

A legislação francesa também reconhece há tempos as “prioridades de emprego”. As normas que obrigam os empregadores a reservarem, do pessoal das empresas, certo número

de postos de trabalho a pessoas privilegiadas no tocante à admissão são tradicionais. No passado, visavam aos inválidos de guerra (lei de 1924), pais de famílias numerosas (lei de 1940). Atualmente, visam principalmente aos deficientes (*handicapés*). Uma lei de 1957 instituiu pela primeira vez uma prioridade de emprego em favor de pessoas reconhecidas como deficientes por uma comissão técnica de orientação e reclassificação profissional. Essa legislação foi alterada diversas vezes. Uma lei de 10/7/1987 deu eficácia maior às medidas destinadas a conferir prioridade de emprego a certas categorias de pessoas. Todo empregador que tiver a seu serviço pelo menos 20 empregados assume uma obrigação “de resultado”: de acordo com o disposto no artigo L 323-1, al. 1, do Código do Trabalho, é obrigado a empregar, em tempo integral ou parcial, deficientes na proporção de 6% do efetivo total dos empregados. Para cumprir essa obrigação, o empregador pode naturalmente admitir o número de deficientes previsto em lei. Mas ele pode exonerar-se dessa obrigação mediante aceleração de contratos de *sous-traitance* (subempregada) ou de prestação de serviços com empresas do “setor protegido”, isto é, empresas habilitadas que empregam deficientes (artigo L 323-8). Pode ainda, dar cumprimento à obrigação aplicando um acordo coletivo de ramo ou de empresa que estabeleça um programa em favor dos deficientes – plano de admissão, de inserção e de formação e de adaptação às mudanças tecnológicas (artigo L 323-8-1 do Código do Trabalho). Pode, finalmente, exonerar-se da obrigação mediante o pagamento, por emprego não preenchido, de uma contribuição para um fundo de desenvolvimento destinado à inserção profissional dos deficientes (artigos L 323-8-2 a 323-8-4 do Código do Trabalho).

Na Itália, ao lado do sistema de colocação ordinária, existe o de colocação obrigatória, regulado pela Lei 482, de 2/4/1968. Essa lei com fins de solidariedade social e para ensejar a inserção na

vida laborativa de algumas categorias especiais de pessoas, impõe aos empregadores a obrigação de admitir certo número de integrantes dessas categorias. As empresas que tiverem a seu serviço mais de 35 empregados são obrigadas a admitir, entre pessoas que integram as “categorias protegidas”, 15% do pessoal, abrangidos operários e empregados de escritório e excluídos os aprendizes.

No Peru, a Constituição de 1993 (artigo 7º) declara que pessoas incapacitadas para velar por si própria por causa de uma deficiência física ou mental têm direito ao respeito de sua dignidade e a um regime legal de proteção, atenção, readaptação e seguridade. A lei de trabalho para pessoas com limitações físicas, sensoriais e intelectuais (23.285, de 15/10/1981) dispõe (artigo 1º) que as entidades e as empresas do setor público e privado que derem emprego a pessoas com limitações físicas, sensoriais e intelectuais têm direito, para fim de dedução no pagamento de impostos, a uma bonificação contábil de 50% sobre o montante integral da mão-de-obra que contratar com esse grupo de pessoas. Acrescenta o artigo 2º que o mínimo de trabalhadores a serem computados para a bonificação contábil não excederá 10% dos servidores de cada empresa.

Em Portugal, a lei de emprego protegido (Decreto-Lei 40, de 25/1/1983), no artigo 1º, define emprego protegido como

[...] toda a atividade útil e remunerada que integra no conjunto da atividade econômica nacional e beneficiando as medidas especiais de apoio por parte do Estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível para um emprego não protegido.

O trabalho em regime de emprego protegido pode ser prestado em centros próprios, em meio normal de produção ou no domicílio do deficiente. A lei define “centro de emprego protegido”. De acordo com o disposto no artigo 4º, trata-se de unidade de produção, de caráter industrial, artesanal, agrícola, comercial ou de prestação de serviços, integrada na atividade econômica nacional, que vise assegurar aos deficientes o exercício de uma atividade remunerada, assim como a possibilidade de formação ou aperfeiçoamento profissional que permita, sempre que possível sua transferência para o mercado normal de trabalho.

2.1 CONSAGRAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE (NÃO-DISCRIMINAÇÃO) NAS CONSTITUIÇÕES ESTRANGEIRAS

As constituições de praticamente todos os países civilizados consagram o direito à igualdade dentre os direitos fundamentais dos cidadãos, repudiando a discriminação e os privilégios:

2.1.1 Constituição Mexicana de 1917

Estabelece, expressamente, que todo indivíduo gozará das garantias constitucionais (artigo 1º), que homens e mulheres são iguais perante a lei (art. 4º) e que para o trabalho igual deve corresponder igual salário, independentemente do sexo e da nacionalidade (artigo 123, “a”, VII).

2.1.2 Constituição Chilena de 1981

Logo em seu artigo 1º, preceitua que os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Consagra, entre os direitos

fundamentais, a igualdade perante a lei, ressaltando, ainda, que no Chile não existem pessoas nem grupos privilegiados e que nem a lei, ou qualquer autoridade, poderá estabelecer diferenças arbitrárias (artigo 19). Em relação à liberdade de trabalho e sua proteção, a Constituição chilena proíbe qualquer discriminação que não se baseie na capacidade ou idoneidade pessoal, podendo a lei exigir a nacionalidade chilena ou limites de idade para determinados casos (artigo 16).

2.1.3 Constituição Uruguaia de 1966

Consagra a igualdade de todos perante a lei, não reconhecendo qualquer espécie de diferenciação entre os indivíduos, que não derive dos talentos ou virtudes de cada um (artigo 8º).

2.1.4 Constituição Argentina

Não admite prerrogativas de sangue ou de nascimento. Todos são iguais perante a lei, não sendo permitidas para fins de ingresso no emprego outra condição que não a idoneidade (artigo 16), sendo garantida igual remuneração para igual trabalho (artigo 14).

2.1.5 Constituição Espanhola

Dispõe que os espanhóis são iguais perante a lei e proíbe a discriminação por motivo de nascimento, raça, sexo, religião, opinião ou qualquer condição ou circunstância pessoal ou social (artigo 14).

2.1.6 Constituição Francesa

Logo em seu artigo 1º, estabelece que todos os cidadãos são iguais perante a lei, sem distinção por razão de origem, raça ou religião.

2.1.7 Constituição Italiana

Dispõe que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, de raça, de idioma, de religião, de opinião política ou de condições pessoais e sociais, cabendo ao Estado remover os obstáculos de ordem econômica e social que limitem de fato a liberdade e a igualdade dos cidadãos e impeçam o pleno desenvolvimento da personalidade humana e a participação de todos os trabalhadores na organização política, econômica e social do país (artigo 3º). A Carta italiana consagra, ainda, a igualdade de direitos, de trabalho e de retribuição para a mulher trabalhadora (artigo 37).

2.1.8 Constituição Lusitana

A Constituição portuguesa, no artigo 13, consagra o princípio da igualdade nos seguintes termos:

Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica ou condição social;

2.1.9 Constituição Alemã

Estabelece que todos os homens são iguais perante a lei, que homens e mulheres gozam os mesmos direitos e que ninguém poderá ser prejudicado ou favorecido por motivo de sexo, nascimento, raça, idioma, nacionalidade e origem social e crença religiosa ou política (artigo 3º).

2.2 CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988

Logo em seu Preâmbulo, alude à igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, e traça como objetivo a redução das desigualdades sociais e religiosas e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e sem quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, incisos III e IV).

Em vários dispositivos que compõem o arcabouço dos Direitos e Garantias Fundamentais (Título II da CF/88) está estampado o princípio isonômico. É o caso do *caput* do artigo 5º:

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

Esse princípio ainda sustenta, nos incisos I, “[...] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, e XLII, “[...] a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei”, do *caput* do artigo 7º, que garante a trabalhadores urbanos e

rurais os mesmos direitos, e de seus incisos XXX “[...] proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, XXXI, “[...] proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência”, XXXII, “[...] proibição de distinção entre trabalho manual, os profissionais respectivos”, e XXXIV, “[...] igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.”

3 ASPECTOS DE DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O problema reside numa visão distorcida e preconceituosa, que ocupa a sociedade desde os tempos mais longínquos, encontra-se profundamente arraigado na cultura dos povos, nem sempre é possível sua identificação à primeira vista.

Nas palavras de José Pastore⁹:

Dentro da sociedade, as pessoas que portam algum tipo de limitação física, sensorial ou mental são mais sujeitas a preconceitos. Em muitos ambientes observam-se condutas abertamente discriminatórias, que tendem a ver os portadores de deficiência como pessoas dependentes e incômodas. Nada justifica esse tipo de tratamento. Mas infelizmente ele ocorre.

O repúdio preconceituoso ou a segregação caridosa vem cedendo lentamente passo à compreensão de que a limitação para o

⁹ PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2001. p. 13.

trabalho não se constitui como um estigma intransponível, mas, ao contrário, como um aspecto meramente instrumental, cuja superação é mister que se faça por meio de ação social e governamental.

A informação dessas pessoas, a conscientização da sociedade, o esforço das instituições sociais e o direcionamento de políticas públicas adequadas são fatores decisivos no combate aos preconceitos e ao asseguramento de uma melhor integração dos portadores de deficiência física à vida social e laboral. Entretanto, isso não é tudo. Resta a eles enorme tarefa de aceitar e superar o tratamento social que é dado às suas limitações. Em outras palavras, cabe aos portadores de deficiência importantes ações, para ajudar a reduzir os preconceitos sociais, especialmente no que concerne às relações de trabalho, buscar qualificarem-se e tornarem-se aptos para ocupar os cargos, quando surgirem as oportunidades.

O despreparo para este mundo dá ensejo para a discriminação minar a auto-estima das pessoas portadoras de deficiência física. Isso acaba gerando uma profecia auto-realizável. Os sentimentos de inferioridade são projetados no público que, por sua vez, reforça as atitudes negativas, cerrando-se um círculo vicioso.

Conforme bem observa Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto¹⁰ em artigo de autoria conjunta: “Infelizmente, os avanços científicos e sociais da humanidade moderna ainda não foram suficientes para mudar totalmente este quadro de preconceito.” A superação desse problema é tarefa das mais complexas. Exige educação, treinamento e compreensão da parte dos portadores de deficiência. Por outro lado exige atenção especial e o enfrentamento do problema pelas instituições sociais e governamentais.

¹⁰ CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F. F. O portador de deficiência no mercado de trabalho. **LTr Suplemento Trabalhista**, 168/2001.

Na sociedade, a cada indivíduo cabe rever sua conduta com relação à forma como tratar e se relacionar não apenas com as pessoas portadoras de deficiência física, mas também com todas aquelas que carreguem uma marca ensejadora da discriminação (negro, portador de HIV, homossexual, etc.). Com certeza, essa não é tarefa difícil, não exige sacrifício, mas apenas o uso do bom senso, da inteligência, devendo prevalecer um tratamento mais humano e igualitário, sem distinção, entre todos os cidadãos do mundo.

Relativamente às relações de trabalho, têm-se notado, com maior frequência e evidência, práticas discriminatórias, num primeiro momento previamente à contratação, colocando-se a deficiência como obstáculo à contratação, e também no próprio ambiente de trabalho, com relação a salário e, principalmente, oportunidades de ascensão a cargo.

O fundamento para tão grave afronta ao princípio da isonomia, à dignidade do ser humano, é sempre o mesmo: a deficiência ideológica que ocupa a sociedade de uma maneira geral, ou seja, as pessoas denominadas “normais”. Ora, deixar de admitir ou de oportunizar o crescimento profissional de uma pessoa portadora de deficiência física, por pressupor que ela não será capaz de produzir a contento ou de render da mesma forma que uma pessoa considerada “normal”, constitui mais grave erro.

Já se comentou que as pessoas portadoras de deficiência desempenham tão bem ou melhor as funções que lhes são confiadas, desde, é claro, que devidamente qualificadas e capacitadas. O problema é que, na maioria das vezes, nem assim recebem oportunidades, senão por mera imposição legal.

Vive-se num tempo em que a sociedade, o governo, esboça uma reação, ainda que sutil, contra as práticas discriminatórias de toda natureza. Observa-se a criação e a sustentação social de centros de habilitação e reabilitação profissional para a capacitação e inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de

trabalho. Constatase também que os próprios portadores de deficiência clamam por oportunidades, para o que saem da inércia em busca de sua chance. Não querem mais ser vistos como pobres excluídos de uma sociedade hipócrita, mas como vencedores, pessoas absolutamente capazes de contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e mais fraterna.

Segundo José Pastore¹¹,

O mínimo que se pode dizer neste início de novo século é que da sociedade moderna, se espera um maior apoio para os portadores de deficiência superarem as suas limitações. Espera-se que ela descubra a enorme potencialidade que se materializa de forma criativa e produtiva no momento em que são removidas as barreiras que agravam as limitações dos portadores de deficiência. Espera-se ainda uma atitude aberta de responsabilidade social a ser compartilhada por todos, portadores e não portadores, pois, afinal, somos membros da mesma sociedade e nenhum de nós escolheu as condições que a vida nos impôs.

4 ATUAÇÃO DA SOCIEDADE, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E DO ESTADO CONTRA DISCRIMINAÇÃO DOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A sociedade, o Ministério Público do Trabalho e o Estado têm papel fundamental na efetivação da proteção jurídica aos discriminados. Ao Estado, cabe a criação de políticas públicas com

¹¹ PASTORE, J., op. cit., p. 32.

o objetivo de inserir no trabalho o portador de deficiência física, como é exemplo, a reserva de emprego ou “quotas legais”.

A boa articulação de macropolíticas sociais pelo governo é essencial para que as empresas possam desempenhar seu papel com mais eficiência. Nesse aspecto o Brasil está despreparado. Além de poucas políticas sociais com relação a portadores de deficiência, as que existem são desarticuladas. A combinação de educação e reabilitação com estímulos às empresas e às entidades especializadas é medida essencial para o trabalho dos portadores de deficiência. Apesar de o Brasil possuir um arcabouço legal bastante moderno e compreensivo, as ações aos portadores de deficiência, pelo governo, se concentram, de um lado, na concessão de benefícios demasiadamente precários para manter os portadores de deficiência em condições de respeito e dignidade e, de outro, na imposição de cotas de contratação a serem cumpridas pelas empresas.

Tem o Estado dispensado grande atenção à pessoa portadora de deficiência, especialmente à física, depois da Constituição de 1988, buscando que seja desenvolvida a discriminação positiva, com o objetivo de privilegiar esse grupo de pessoas na vida social, inclusive no acesso ao trabalho. Contudo, ainda há muito a ser feito pelo Estado em prol dos portadores de deficiência, em diversos aspectos das vidas dessas pessoas.

A par de toda a legislação mencionada, que de forma genérica, abstrata e cogente, hipoteticamente garantidora da não-discriminação do portador de deficiência, tanto no âmbito das relações privadas de trabalho quanto das públicas, uma das maneiras de se instrumentalizar, na prática, tais preceitos de lei, é denunciar as práticas de preconceito ao Ministério Público do Trabalho. As discriminações no trabalho, principalmente, aquelas que afetam os portadores de deficiência, quase sempre se traduzem em atitudes genéricas e continuativas. Assim, implicam agressão a

direitos difusos e atraem a atuação do Ministério Público do Trabalho.

Nessa linha de raciocínio, inclusive a Lei 7.853, de 24/10/1989, artigo 2º, deixou bastante claro que cabe ao Ministério Público do Trabalho a defesa não só dos direitos coletivos e difusos dos portadores de deficiência, mas também dos individuais que impliquem sua colocação seletiva no mercado de trabalho.

Na verdade, várias atuações do Ministério Público são, de uma forma amiúde, em prol da instrumentalização dos dispositivos de lei que obrigam a contratações dos portadores de deficiência dentro dos parâmetros da Lei 8.213/91, artigo 93. Ressalte-se que o Ministério Público do Trabalho pode postular tanto o cumprimento das quotas de reserva de emprego aos portadores quanto a adequação do meio ambiente do trabalho, para que os deficientes tenham condições de trabalho. O descumprimento dessa legislação implica discriminação, cabendo ao Ministério Público do Trabalho firmar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, artigo 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, com a empresa que descumprir a contratação dos portadores, dentro da quota ou, caso isso não seja possível, aviar ação civil pública, papel que tem desempenhado com brilhantismo.

Por fim, a sociedade também tem função imprescindível no combate à discriminação criada por ela própria. Na verdade, parece necessitar mais de ajuda a própria sociedade, pois há maior dificuldade em se lapidar a conduta, o comportamento do indivíduo que discrimina, do que a deficiência de uma pessoa. Uma deficiência pode ser facilmente reabilitada, enquanto o caráter de certas pessoas, após negativamente delineado, torna-se incorrigível.

Todavia, preconceitos à parte, tem-se notado uma feliz evolução das práticas sociais relativamente às minorias

discriminadas, num primeiro momento, por imposição legal e, depois, incorporando hábitos que, na verdade, não representam nenhuma obrigação sacrificante, mas apenas uma demonstração de respeito e amor ao próximo.

5 CONCLUSÃO

Nesse panorama, vê-se, pois, que muito se tem feito para melhorar o quadro social tão desfavorável às pessoas portadoras de necessidades especiais, especialmente no que pertine às relações de trabalho. A Constituição da República iniciou uma nova era no ordenamento jurídico pátrio, acobertando situações antes intocadas e desprotegidas e que agora estão debaixo do manto constitucional. Seqüentemente à Carta Mãe, surgiu farta legislação infraconstitucional, iniciando-se uma construção jurídica em favor dos portadores de deficiência, os quais, até então, se encontravam à margem da proteção legal.

Nas relações de trabalho, assim considerado o acesso ao trabalho, bem como o tratamento no ambiente respectivo, observa-se gradativa melhoria das condições para esse grupo especial de pessoas, notadamente no que toca à discriminação. No mundo contemporâneo, marcado pelos ideais de justiça e igualdade, não é possível que ainda haja lugar para práticas discriminatórias que, uma vez constatadas, devem ser veementemente reprimidas e sancionadas, pois é certo que isso não condiz hoje, ontem ou em tempo algum, com mentes pensantes, civilizadas e capazes de conduzir o mundo a um lugar melhor.

Felizmente, esse tem sido o pensamento prevalente nas modernas democracias, que caminham para uma sociedade a cada dia mais justa e igualitária, valorizando princípios axiológicos

fundamentais para a construção de uma sociedade mais humana e mais solidária. Conforme assevera Márcio Alves Fonseca¹²:

A noção de deficiência está essencialmente ligada ao problema geral de exclusão. Excluir é retirar do convívio, separar, rejeitar. Se por um lado, pode-se tentar compreender uma sociedade por aquilo que ela assimila e mantém, por outro, é possível tentar compreendê-la por aquilo que é objeto de sua exclusão.

Especial é o caso dos portadores de deficiência física, para os quais vem a legislação destinando grande atenção, mormente com relação à inserção ao trabalho, bem como à habilitação e reabilitação profissional, procurando continuamente inseri-los e mantê-los no mercado de trabalho, quando não pela oferta espontânea de postos de trabalho pelos empregadores, pela própria coerção legal, contornando de uma forma ou de outra a barreira da discriminação e do preconceito - infelizmente ainda bastante visível na sociedade brasileira.

Com a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, têm-se constatado verdadeiros talentos, muitas vezes apresentando mão-de-obra com qualificação e refinamento em muito superior ao trabalho daqueles ditos “normais”. A contratação de uma pessoa portadora de uma deficiência física não deve ser encarada como caridade, nem muito menos obrigação, mas uma atitude de inteligência, pois essa pessoa certamente desejará mostrar que é tão capaz ou mais do que qualquer outra, superando seu próprio limite

¹ ² FONSECA, M. A. Direito e exclusão: uma reflexão sobre a noção de deficiência. *Advocacia Pública e Sociedade*, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 120, 2000.

diariamente, o que acaba sendo benéfico não apenas para o trabalhador, trazendo-lhe auto-estima e capacitação, mas ainda mais para o empregador, que terá em seu quadro empregado permanentemente motivado, simplesmente pela oportunidade de mostrar à sociedade que é capaz.

É indiscutível, portanto, que a raiz desse mal esteja na mentalidade do ser social, bagagem cultural carregada pelo homem desde os tempos mais longínquos, mas que, felizmente, vem gradativamente se condicionando de forma diferente. Assim, se os operadores do Direito se calarem diante desse estado de coisas, certamente nada jamais será modificado. É preciso aceitar que a beleza do ser humano está, justamente, em sua diferenciação.

Conquanto todos tenhamos a mesma natureza humana, advinda de nossa filiação divina, somos absolutamente diferentes em nossas deficiências, potencialidades, aparência. Cada vez mais é preciso que reconheçamos esse fato e que afastemos qualquer tipo de padronização de idéias preconcebidas acerca da utilização de parâmetros para que um determinado ser humano seja considerado “normal”, especialmente para o trabalho. Todos somos normais porque somos filhos de Deus e todos somos desiguais porque somos criaturas únicas, não produzidas em série. É preciso que cada vez mais reconheçamos as diferentes versões dos seres humanos, suas deficiências, potencialidades, e que nos respeitemos mutuamente. Por conseguinte, seremos capazes de banir a discriminação, sem que haja a necessidade da imposição legal para adotarmos determinadas condutas, construindo uma sociedade efetivamente humana e justa, a fim de propiciarmos a todos, indistintamente, oportunidades de trabalho e de uma vida digna.

REFERÊNCIAS

ALVES, R. V. **Deficiente físico**: novas dimensões de proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 1992.

ARNS, EVARISTO P. E. Para que todos tenham vida. In: **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2001.

CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F. F. O portador de deficiência no mercado de trabalho. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, n. 168/2001.

CHAVES, A. Os excepcionais, principalmente os cegos e o direito de autor. **Revista de Informação Legislativa**, v. 17, n. 68, p. 200, out./dez. 1980.

DELGADO, M. G. **Proteções contra a discriminação nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2000.

FERREIRA, S. A. Comentários à constituição: artigos 37 a 43. In: CUNHA, F. W. (Coord.). **Comentários**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1991. p. 160-161. v. 3.

FIGUEIREDO, G. J. P. A pessoa portadora de deficiência e o princípio da igualdade de oportunidades no direito do trabalho. **Advocacia Pública e Sociedade**, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 45, 2000.

FONSECA, M. A. Direito e exclusão: uma reflexão sobre a noção de deficiência. **Advocacia Pública e Sociedade**, São Paulo, ano 1, n. 1, p. 120, 2000.

FONSECA, R. T. M. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Revista do Direito Trabalhista**, ano 5, n. 10, pág. 6-7, out. 1999.

GONÇALVES, N. L. As condições de sanidade nas relações entre o funcionário e o estado. **Revista da Faculdade de Direito, USP**, v. LVII, p. 218-229, 1962.

LIMA, F. G. M. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

LORENTZ, L. N. A luta do direito contra a discriminação no trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, n. 100, p. 577-589, abr. 2001.

MAZZILLI, H. N. O deficiente e o ministério público. **Justitia**, v. 50, n. 141, p. 64, 1998.

OLIVEIRA, M. Deficientes: sua tutela jurídica. **Revista dos Tribunais**, v. 533, p. 12, nov. 1981.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001.

ROMITA, A. S. Trabalho do deficiente. **RDT – Revista do Direito Trabalhista**, ano 6, n. 5, p. 23, maio 2000.

SILVA, O. M. **A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e hoje**. São Paulo: CEDAS, 1986.

TARGA, M. I. C. Proteção laboral do portador de deficiência. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 14, p. 148-161, 2001.

TEIXEIRA, S. T. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1998.

TORRES, D. A. O. A. Discriminação nas relações de trabalho. **Revista do TRT da 6ª Região**, Pernambuco, v. 11, n. 27, p. 79-89, 1999/2000.

VIANA, M. T. Proteção contra atos discriminatórios. In: **O que há de novo em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

_____. Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho. In: **Discriminação**. São Paulo: LTr, 2000.

_____.; RENAULT, L. O. L. **Discriminação**. São Paulo: LTr, 1999.

WEISS, Manfred. Políticas para a promoção de emprego. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO, 1998. **Anais...** Brasília: Ministério do Trabalho, 1998.