

# CENTRO PAULA SOUZA

---

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA**  
**Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

Jéssica Vitória Pereira Lima

## **CEGA REALIDADE**

**A inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho frente ao ordenamento  
jurídico brasileiro**

**Americana, SP**

**2015**

# CENTRO PAULA SOUZA

---

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE AMERICANA**  
**Curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial**

Jéssica Vitória Pereira Lima

## **CEGA REALIDADE**

**A inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho frente ao ordenamento  
jurídico brasileiro**

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana sob a orientação do Prof. Ms. Marcelo Candido de Azevedo e coorientação do Prof. Esp. Nelson Luis de Souza Correa.  
Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho.

**Americana, SP**

**2015**

**FICHA CATALOGRÁFICA – Biblioteca Fatec Americana - CEETEPS**  
**Dados Internacionais de Catalogação-na-fonte**

L698c	<p>Lima, Jéssica Vitória Pereira</p> <p>Cega realidade: a inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho frente ao ordenamento jurídico brasileiro. / Jéssica Vitória Pereira Lima. – Americana: 2015.</p> <p>70f.</p> <p>Monografia (Graduação em Tecnologia em Gestão Empresarial). - - Faculdade de Tecnologia de Americana – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza.</p> <p>Orientador: Prof. Me. Marcelo Cândido de Azevedo</p> <p>Coorientador: Prof. Esp. Nelson Luís de Souza Corrêa</p> <p>1.Administração de recursos humanos 2. Direito do Trabalho I. Azevedo, Marcelo Cândido de II. Correa, Nelson Luís de Souza III. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza – Faculdade de Tecnologia de Americana.</p> <p>CDU: 658.3 349.2</p>
-------	--

Jéssica Vitória Pereira Lima

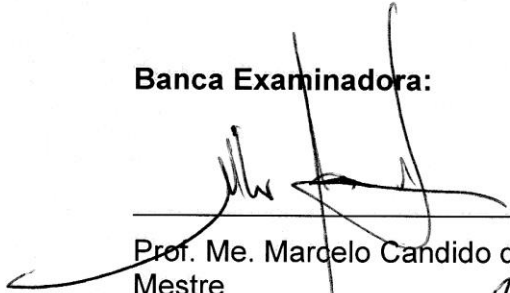
## **CEGA REALIDADE**

### **A inclusão do deficiente visual no mercado de trabalho frente ao ordenamento jurídico brasileiro**

Trabalho de graduação apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial pelo CEETEPS/Faculdade de Tecnologia – FATEC/ Americana. Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relação de Trabalho.


Americana, 07 de dezembro de 2015.

#### **Banca Examinadora:**




---

Prof. Me. Marcelo Candido de Azevedo (Presidente)  
Mestre  
Faculdade de Tecnologia de Americana



---

Prof. Esp. Nelson Luiz de Souza Correa (Membro)  
Especialista  
Faculdade de Tecnologia de Americana



---

Prof. Dr. Enrique Vianna Arce (Membro)  
Doutor  
Faculdade de Tecnologia de Americana

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Santíssima Trindade, São Miguel Arcanjo e Maria, por toda proteção, inspiração e luz.

À Mamãe, Fátima, mulher sábia e de fé inabalável; ao Papai, Antônio, homem forte e íntegro; a minha cunhada, Fabiana, doce e cuidadosa; ao meu irmão, Adilson, amoroso e protetor; ao meu sobrinho, João Antônio, observador e sonhador; a Vitor Luiz, meu grande amigo.

À Faculdade de Tecnologia de Americana (Fatec), seu corpo docente, direção e administração, que oportunizaram a experiência de alavancar meus objetivos e principalmente quebrar estereótipos e ganhar uma irmã do coração (Charissa Beth Franswort), devido ao programa de Família Voluntária da Suny College em parceria com à Fatec Americana.

Aos meus colegas de sala em especial a José Cláudio Alvarez Junior que compartilhou sabedoria e disponibilizou tempo a todos.

Ao Prof. Ms. Marcelo Candido de Azevedo, Prof. Esp. Nelson Luis de Souza Correa, Prof.<sup>a</sup> Ma. Milena Pfister e a Bruno Germano Luiz, por toda dedicação e tempo disponibilizados para a realização deste trabalho. E a todos (as) aqueles (as) Professores (as) que deixaram a semente do senso crítico em meu ser.

Se hoje sou o que sou é graças a preocupação e carinho com minha educação.

*“Não há nada que não se consiga com a força de vontade, a bondade e, principalmente, com o amor”.*

*Marcus Cícero*

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo pesquisar e analisar a questão da inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro, bem como sua repercussão no ordenamento jurídico quanto à disposição de direitos e deveres ao empregador e ao empregado. Nesse sentido, foi realizado um estudo sobre as teorias da Administração Científica e das Relações Humanas, a Hierarquia das Necessidades de Maslow, a Teoria de Peter Senge, os Direitos Fundamentais, a Dignidade da Pessoa Humana, o histórico da pessoa com deficiência e a legislação que ampara a deficiência visual. A partir desse levantamento teórico, foi realizada uma entrevista pessoal com um deficiente visual adquirido (devido a um acidente de carro) para analisar se o que se encontra em teoria e na legislação é efetivo no cotidiano desta parcela da população. Diante do conjunto de dados coletados e analisados, pôde-se perceber que as barreiras da acessibilidade e da inclusão social são ainda mais graves do que a problemática da garantia de direitos e deveres a pessoa com deficiência.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho; trabalhador; deficiência visual.

## **ABSTRACT**

The objective of the present study is to research and analyze the issue of inclusion of people with visual impairment in the Brazilian labor market, as well as its impact on the legal system regarding the rights and duties of the employer and the employee. In this regard, a study was conducted on the theories of Scientific Management and Human Relations, Maslow's Hierarchy of Needs, the Peter Senge's theory, the Fundamental Rights, the Dignity of the Human Person, the history of people with disabilities and the legislation that supports the visually impaired. From this theoretical survey, a personal interview was conducted with a person with acquired blindness (due to a car accident) to analyze if what is found in theory and in the legislation is effective in the everyday life of this portion of the population. On the set of data collected and analyzed, it was possible to realize that the barriers of accessibility and social inclusion are even more serious than the issue of guaranteeing the rights and duties of the disabled.

**Keywords:** labour market; worker; visual impairment.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1: Pedro, José Flavio e Michele Barros. ....</b>	<b>21</b>
<b>Figura 2: Cartaz Nazista - Publicada no Jornal do Brasil em 01 de abril de 1995. .....</b>	<b>24</b>
<b>Figura 3 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.....</b>	<b>31</b>
<b>Figura 4: O Cadeirante e a Porta Giratória do Banco. ....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 5: The Accessibility.....</b>	<b>36</b>
<b>Figura 6: Tabela de Snellen.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 7: Bruno Germano – Golfe.....</b>	<b>48</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**ABNT:** Associação Brasileira de Normas Técnicas.

**FATEC:** Faculdade de Tecnologia de Americana.

**FIPE:** Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas.

**IBGE:** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

**MEC:** Ministério da Educação.

**OAB:** Organização dos Advogados do Brasil.

**ONU:** Organização das Nações Unidas.

**SBMRJ:** Sociedade Beneficente Muçulmana do Rio de Janeiro.

**SECAD:** Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade.

**SP:** Estado de São Paulo.

**UNB:** Universidade de Brasília.

## LISTA DE SÍMBOLOS

©: Copyright.

®: Marca registrada.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1 Justificativa</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2 Situação problema</b> .....	<b>15</b>
<b>1.3 Objetivo (s)</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3.1 Objetivo Geral</b> .....	<b>16</b>
<b>1.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>17</b>
<b>1.4 Metodologia</b> .....	<b>17</b>
<b>2. CONCEITOS PRELIMINARES</b> .....	<b>19</b>
<b>2.1 Histórico da pessoa com deficiência</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2 O arremesso do anão e a dignidade da pessoa humana</b> .....	<b>26</b>
<b>2.3 O que move o indivíduo no mercado de trabalho</b> .....	<b>28</b>
<b>2.4 Acessibilidade</b> .....	<b>34</b>
<b>2.5 Ordenamento jurídico brasileiro e a pessoa com deficiência</b> .....	<b>37</b>
<b>3. ENTREVISTA PESSOAL</b> .....	<b>47</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>51</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>53</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA PESSOAL</b> .....	<b>61</b>
<b>ANEXO A – JURISPRUDENCIA</b> .....	<b>66</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos tempos a palavra inclusão tomou uma proporção muito grande no cenário nacional e mundial, desde a inclusão social passando por inclusão econômica, de raça, gênero, religiosa e política há uma grande preocupação com esse tema, pois existe uma necessidade de liberdade e igualdade entre os indivíduos, que é assegurada na Constituição de 1998 Art. 5º em que “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 [...]”.

Atualmente no mercado de trabalho brasileiro essa necessidade de liberdade e igualdade entre os indivíduos está tomando grandes dimensões, principalmente quando se trata da inclusão das pessoas com deficiência, pois segundo dados do Censo Demográfico 2010, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui mais de 45,6 milhões de brasileiros com alguma deficiência, e destes, 35,7 milhões são deficientes visuais.

Com isso, o presente estudo tem como objetivo pesquisar e analisar a questão da inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro, bem como sua repercussão no Ordenamento Jurídico quanto à disposição de direitos e deveres ao empregador e ao empregado.

Inicialmente será apresentado o histórico da Pessoa com Deficiência, bem como o breve conceito de Direitos Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana, utilizando como exemplo, o caso do “*Lancer de Nains*”<sup>1</sup> que teve repercussão junto ao Comitê de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU).

Posteriormente a autora apresentará alguns tópicos sobre a Revolução Industrial, Teoria da Administração Científica, das Relações Humanas, Hierarquia das Necessidades de Maslow e “*The Learning Organization*”<sup>2</sup> de Peter Senge, buscando identificar o que leva o indivíduo a inserir-se no mercado de trabalho e quais são as

---

<sup>1</sup> “Arremesso do Anão”. (Tradução livre).

<sup>2</sup> “As Organizações que Aprendem”. (Tradução livre).

barreiras da inclusão e as leis que estão à disposição do empregador e do empregado com deficiência.

Por fim, para mostrar a aplicação e embasamento do estudo desenvolvido no presente trabalho, será apresentada uma entrevista pessoal com um deficiente visual adquirido, inserido no mercado de trabalho brasileiro, na cidade de Americana interior do Estado de São Paulo.

## **1.1 Justificativa**

Kotler e Keller (2012, p.165) citam que “a cultura é o principal determinante dos desejos e do comportamento de uma pessoa”. Diante dessa afirmação, podemos pensar no convívio social, se um indivíduo nasce e cresce em um determinado ambiente familiar, com valores e estilo de vida, ele sofrerá um “choque cultural” quando se deparar com novos valores e um novo estilo de vida, podendo reformulá-los ou continuar na inércia.

Como exemplo, podemos pensar na relação homoafetiva, em que dois parceiros do mesmo sexo se relacionam e podem constituir uma família com direitos fundamentados na reforma do Código Civil de 1916, adequando a legislação ordinária às propostas democratizantes da Constituição Federal de 1988, especialmente no que tange “a promover o bem de todos, sem qualquer forma de discriminação” (art. 4º, inciso IV). Essa reformulação aconteceu em 2002 e o direito ao casamento homoafetivo civil no Brasil em 2013, originando debates e discriminação relacionados à adoção e relação homoafetiva, pois devido a fatores biológicos, a sociedade diz que o comum seria o relacionamento entre o sexo masculino e o sexo feminino.

Podemos observar que o indivíduo desde seu nascimento possui uma determinada personalidade e por fim, sua socialização é embasada em aspectos que são copiados das pessoas as quais este tem maior convivência. Dias (2009, p.38) cita que “uma sociedade dispõe de um ou mais tipos de personalidade que as crianças são levadas a copiar. Como somente algumas são admiradas e recompensadas pelos adultos, são estas que as crianças mais desenvolvem”. Como no exemplo acima, os indivíduos estavam acostumados a ver em ambientes públicos à relação heterossexual, discriminando qualquer outro tipo de relacionamento e conseqüentemente gerando influência ideológica nas pessoas

participantes do grupo de convívio, gerando um “choque”, que pode ser reformulado ou não.

Essa influência por grupo de convívio pode ser observada nas “Crianças Selvagens”, aquelas que quando abandonadas pelos seus tutores primários passaram a conviver com animais e, conseqüentemente, adquiriram aspectos ligados ao mundo animal em que passaram a ter como família e referência.

Oxana Malaya, é um exemplo, foi encontrada na Ucrânia em 1998 com oito anos em um canil, seus tutores primários eram alcoólatras e deixaram a menina para fora de casa em uma noite de inverno, a mesma buscou o calor dos cachorros e passou a conviver com eles, quando encontrada, ela rosnava, caminhava igual os cães e cerrava os dentes para estranhos. (BBC BRASIL, 2015).

Como o caso de Malaya, se realizarmos uma rápida pesquisa, encontraremos vários relatos de pessoas excluídas de grupos de convívio e discriminadas, até mesmo do mercado de trabalho, devido a escolhas religiosas, sexuais, políticas e deficiências físicas.

Segundo Fernando Celino, assessor de Comunicação da Sociedade Beneficente Muçulmana do Rio de Janeiro (SBMRJ), em uma entrevista para Flávia Villela, repórter da Agência Brasil (2015).

Outro caso de intolerância ocorreu no início do ano, quando um motorista de ônibus expulsou a passageira, dizendo que não transportava mulher-bomba. Também neste ano, uma professora de inglês teve o emprego ameaçado por pais de alunos que pediram ao dono do curso para que a demitisse, pois não queriam “mulher de Bin Laden” dando aulas para os filhos.

Com isso, a escolha do tema ocorreu devido o interesse da pesquisadora tentar identificar se a inclusão de pessoas com deficiência, no caso, a deficiência visual está acontecendo no mercado de trabalho brasileiro e como o Ordenamento Jurídico tem auxiliado ou não nesta inserção, pois devido à convivência da autora com pessoas com deficiência e por meio de um Curso de Ledor e Transcritor para atuar com pessoas com deficiência em concursos e provas, a mesma percebeu que mesmo com Estatutos e Leis de Inclusão, às vezes não há a acessibilidade correta a esses cidadãos.

Com interesse de cunho acadêmico e social o tema tem relevância à sociedade em geral, ou seja, a pesquisadores, estudantes, empresários, governo, comunidade local e afins, pois é uma pesquisa que identifica como à abertura ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência ocorre, de modo a contribuir com o desenvolvimento e progresso dessa inclusão.

## 1.2 Situação problema

Como situação problema a ser enfrentada no presente trabalho, pode-se questionar a dificuldade encontrada na realidade pelo deficiente visual em conseguir efetivar seu direito garantido pelo ordenamento jurídico de inclusão no mercado de trabalho.

“Ser ou não ser, eis a questão”, diálogo da obra de *A Tragédia de Hamlet – Príncipe da Dinamarca*, de William Shakespeare, 1603.

Assim como no diálogo da obra, alguns símbolos sociais, como os heróis, tornam-se espelhos, ou seja, indivíduos que expressam uma personalidade na qual o outro quer tornar-se ou imitar, deixando de “ser” para “não ser”, esquecendo-se dos fatores culturais, comportamentais e de personalidade primários, originados da família.

Ribas (1995, p.11) cita que

Uma das mais requisitadas *top models* do mundo, que desfila para marcas como *Chanel*, *Karl Lagerfeld* e *Calvin Klein*, declarou numa entrevista que, na sua infância, foi ridicularizada pelas outras crianças. Suas pernas eram muito finas e, além de disso, não tinha seios[...] Ela então pensou: “Que profissão posso ter? Ah, já sei! Só posso ser modelo”. Hoje justamente por causa de suas pernas finas e seus seios do tamanho de uma uva, é uma das modelos mais bem pagas do mundo.

No caso apresentado, a modelo sofria certa discriminação na infância, devido a seus aspectos físicos, tornando-a ridicularizada pelos amigos e conseqüentemente, gerando um constrangimento, sendo muitas vezes excluída. E antes o que era ridicularizado e estranho aos olhos das crianças, atualmente é símbolo internacional, sendo muitas vezes usada como espelho a várias meninas e meninos que possuem o sonho de tornar-se modelo de grifes famosas.



Diante deste contexto, assevera-se, o que é inclusão?

A palavra inclusão segundo o Míni Aurélio: o dicionário da língua portuguesa (2010, p.417) tem sua origem no verbo transitivo direto incluir, do latim *includere*, que significa “conter ou trazer em si; compreender, abranger; fazer tornar-se parte; inserir, introduzir; estar incluído ou compreendido”.

Ademais, porque é tão difícil aceitar o outro com suas características próprias, ou ainda discriminá-lo, só pelo fato dele ser diferente da maioria?

Mas que maioria é esta?

Quem determinou que ela deve ser assim?

Será que o mercado de trabalho não é o “cego” por não reconhecer a capacidade laborativa fundamental do deficiente visual?

Por outro lado, quando o mercado quer esta mão de obra especial, e o próprio deficiente visual rejeita as oportunidades que surgem, para não deixar de receber o auxílio previdenciário a que faz “jus”, também não contribui para a não transformação da melhoria do mercado?

Diante do levantamento destes questionamentos, a autora buscou pesquisar e analisar a situação problema enfrentada no presente trabalho, identificando qual a real realidade, ou seja, se há ou não uma abertura no mercado de trabalho ao deficiente visual.

### **1.3 Objetivo (s)**

Neste tópico serão apresentados os objetivos traçados para o referido trabalho.

#### **1.3.1 Objetivo Geral**

O presente projeto tem como objetivo pesquisar e analisar se a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro está acontecendo e como o Ordenamento Jurídico tem uma importância singular nesse processo, por meio de uma entrevista pessoal com um deficiente visual adquirido, inserido no mercado de trabalho, na cidade de Americana, interior do Estado de São Paulo.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

Delimitando o estudo, destacam-se alguns objetivos específicos:

- Apresentar os principais conceitos sobre Direitos Fundamentais, a Dignidade da Pessoa Humana, a Teoria da Administração Científica, das Relações Humanas, Hierarquia das Necessidades de Maslow e a Teoria de Peter Senge;
- Expor o histórico da pessoa com deficiência;
- Contextualizar o ordenamento jurídico brasileiro da inclusão das pessoas com deficiência e a acessibilidade;
- Desenvolver uma entrevista pessoal com um deficiente visual adquirido, analisando quais as dificuldades na inserção no mercado trabalho brasileiro e sua trajetória de vida.

### 1.4 Metodologia

Neste capítulo a autora apresentará a metodologia para a realização do presente estudo.

Schlittler, (2008, p. 43) diz que “a metodologia é o estudo científico dos métodos; seu propósito é indicar ao pesquisador o caminho para investigar a verdade”. Já para Gil (2008, p. 8), “pode-se definir método como caminho para se chegar a determinado fim”.

Com isso a referida pesquisa utilizará o método científico exploratório, preocupando-se com o questionamento e veracidade daquilo que é apresentado como real, através de entrevista pessoal, levantamento bibliográfico e exemplos que norteiam a investigação. (SCHILTTLER, 2008).

Quanto à fonte de dados serão utilizados dados primários e secundários, sendo fontes de coleta de dados primária, uma entrevista pessoal com um deficiente visual adquirido que está atuando no mercado de trabalho brasileiro.

Pode-se definir entrevista como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. A entrevista é, portanto, uma forma de interação social. Mais especificamente, é uma

forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação. (GIL, 2008, p. 109).

Já as fontes de dados secundárias serão por livros, revistas, artigos científicos, internet, dissertações de mestrado e monografias.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos [...] A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. (GIL, 2008, p. 50).

Embasado nisso, as pesquisas bibliográficas foram realizadas no acervo bibliográfico da Faculdade de Tecnologia de Americana, Biblioteca Municipal de Americana, Centro Universitário Salesiano de São Paulo, Sebo Sapiente e E-books disponibilizados na internet.

## 2. CONCEITOS PRELIMINARES

“Podemos afirmar com relativa segurança que a vida em grupo é que transforma o animal *homem* em um ser humano. Sem contato com o grupo social, o homem dificilmente pode desenvolver características que chamamos humanas”. (DIAS, 2009, p. 33).

Dias afirma que o ser humano passa a ser um ser social quando ele possui contato com a sociedade, ou seja, quando ele faz parte e está ativo nela; trabalhando, estudando, relacionando-se, sofrendo influências e influenciando o grupo social no qual está inserido.

Mas há grupos pessoais e grupos externos, gerando diferentes relações entre si, como exemplo, a autora vivenciou em uma escola na qual estudou a exclusão de um deficiente físico, devido a diferença física em relação aos outros participantes do grupo que já estava formado há seis meses. Na inclusão desse indivíduo o grupo pessoal participou de uma dinâmica proposta pelo docente responsável pela sala de aula, onde o reconhecimento de que o outro era igual tornou-se um sentimento de solidariedade grupal, gerando a aceitação do novo integrante, sem restrições.

Dias (2009, p. 78-79) cita que “dos membros de um grupo pessoal esperamos reconhecimento, lealdade e auxílio. Neste grupo o indivíduo se sente bem e fica perfeitamente à vontade”, já no grupo externo “o indivíduo sente falta de interesse, considerando-se como não pertencentes ao grupo”.

Já Kassarian (1968, p.273) conclui que “para que um grupo continue a existir, deve exercer pressão sobre o indivíduo para que este se conforme com a ideologia grupal”.

No caso relatado, o grupo pessoal não estava aberto a aceitar o novo integrante, ou seja, não havia um interesse para esse acolhimento e reconhecimento, mas como Fernando Pessoa<sup>3</sup> (1888-1935) disse “ninguém nunca vai entender o que você sente até passar pela mesma situação”, e nesse caso, os integrantes vivenciaram a situação diária do outro e houve a integração do indivíduo do grupo externo ao grupo pessoal.

---

<sup>3</sup> Poeta, filósofo e escritor português. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/desassossego/article/view/35190>>.

Se não houvesse a integração desse indivíduo no grupo pessoal, o mesmo passaria a ser um pertencente do grupo externo, sendo reconhecido como excluído do grupo pessoal, e infelizmente teria uma grande dificuldade para realização de trabalhos escolares em grupo.

Com isso, nos subcapítulos a seguir iremos conhecer um pouco mais da realidade enfrentada pela pessoa com deficiência na sociedade, desde 1050 até 2015.

## 2.1 Histórico da pessoa com deficiência

Para que se possa aprender o conceito e o sentido de uma determinada palavra, prevalece analisar sua gênese e evolução histórica.

Deficiência, do latim *deficientia*, segundo o Dicionário Online de Português Michaelis (2009) é a “**1** Falta, lacuna. **2** Imperfeição, insuficiência. **3 Biol** Mutação cromossômica que consiste na perda de um pedaço de cromossomo”.

Verbrugge e Jette (1994) apud Omete,

Propuseram que a deficiência fosse tratada como uma lacuna entre a pessoa e o ambiente. Mais especificamente, a deficiência seria uma lacuna entre a capacidade da pessoa para uma determinada atividade e a demanda dessa atividade. Assim, a deficiência seria definida em relação a atividades específicas e a redução da deficiência poderia ser buscada mediante aumento da capacidade pessoal e/ou a redução da demanda [...] não significa reduzir os níveis de exigência, mas adequar a atividade, em partes, às condições de realização da pessoa.

Apesar da proposta social e inclusiva da definição citada acima, no passado a pessoa com deficiência não tinha o mesmo tipo de tratamento inclusivo, sendo muitas vezes marginalizada pela sociedade e tendo seus direitos, quando existentes, suprimidos.

Na Inglaterra Medieval (1050-1485), segundo o site Historic England<sup>4</sup>,

*Attitudes to disability were mixed. People thought it was a punishment for sin, or the result of being born under the hostile influence of the planet Saturn. Others believed that disabled people were closer to God - they were suffering purgatory on earth rather than after death and would get to heaven sooner. There was no state provision for people with disabilities.*

---

<sup>4</sup> © Historic England 2015. Disponível em <https://historicengland.org.uk/research/inclusive-heritage/disability-history/>

*Most lived and worked in their communities, supported by family and friends. If they couldn't work, their town or village might support them, but sometimes people resorted to begging. They were mainly cared for by monks and nuns who sheltered pilgrims and strangers as their Christian duty.<sup>5</sup>*

Mesmo passado 530 anos (1485-2015) alguns indivíduos ainda acreditam que as pessoas com deficiências devem ser isoladas da sociedade e que não podem ter uma vida “normal”, sofrendo preconceitos dentro da própria família.

Como exemplo, Michele Barros (33 anos) tem mielomeningocele, uma doença congênita do fechamento da coluna e medula espinhal<sup>6</sup>, possuindo limitações físicas que a tornaram vítima de preconceitos na família, principalmente quando ela se relacionou e engravidou de José Flavio Barros (40 anos), que é cadeirante devido a Paralisia Infantil. O casal era frequentemente questionado sobre a saúde do bebê (que não apresenta nenhuma deficiência) e como dois cadeirantes poderiam cuidar de um filho. Atualmente, os três vivem sozinhos e não precisam de ajuda dos familiares.

**Figura 1: Pedro, José Flavio e Michele Barros.**



**Fonte: Adaptado do Portal da Superação, 2010.**

<sup>5</sup> As atitudes face à deficiência eram mistas. As pessoas pensavam que era um castigo pelo pecado, ou o resultado de ter nascido sob a influência hostil do planeta Saturno. Outros acreditavam que as pessoas com deficiência eram mais próximas de Deus - elas estavam sofrendo o purgatório na terra em vez de depois da morte e que iriam chegar ao céu mais cedo. Não havia provisão estatal para as pessoas com deficiência. A maioria viveu e trabalhou em suas comunidades, apoiada pela família e amigos. Se eles não podiam trabalhar, sua cidade ou vila poderia apoiá-los, mas às vezes os deficientes recorriam à mendicância. Eles eram cuidados principalmente por monges e freiras que abrigavam peregrinos e estrangeiros como seu dever cristão. (Tradução livre).

<sup>6</sup> Disponível em < <http://www.neurocirurgia.com/content/mielomeningocele-cirurgia>>.

O mesmo aconteceu no início do século XX (1914-1945) onde as pessoas com deficiência foram tratadas como uma ameaça à saúde da população e que deveriam ser segregadas e afastadas da cidade, devido às figuras públicas com poder de persuasão, na qual a “Filosofia da Eugenia” predominava e a pessoa com deficiência era vista como uma degeneração da raça humana. (BUCCIO, 2008).

O termo Eugenia foi criado por Francis Galton (1822-1911), que o definiu como “O estudo dos agentes sob o controle social que podem melhorar ou empobrecer as qualidades raciais das futuras gerações seja física ou mentalmente”. (GOLDIM, 97/98).

*They believed that anyone disabled or “deficient” was a threat to the 'health of the nation'. The aim of eugenics was to eliminate human physical and mental defects altogether, in order to build a stronger society. People with disabilities would be segregated from everyone else in the name of 'perfecting' the human race.<sup>7</sup> (© HISTORIC ENGLAND, 2015).*

Após a Primeira Guerra Mundial (1914 -1918), quase dois milhões de militares britânicos voltaram com algum membro amputado, tornando-se deficientes, com isso,

*There were major advances in plastic surgery and prosthetics. Ex-servicemen with physical and mental damage were treated with new exercise and fitness approaches. Employers were urged to take on disabled workers and at the same time sheltered employment workplaces sprang up, including the British Legion poppy factory in south London. New housing was built for disabled ex-servicemen, ranging from single cottages to entire special villages.<sup>8</sup> (© HISTORIC ENGLAND, 2015).*

---

<sup>7</sup> Eles acreditavam que qualquer pessoa “deficiente” ou debilitada era uma ameaça para a “saúde da nação”. O objetivo da eugenia era eliminar defeitos físicos e mentais humanos por completo, a fim de construir uma sociedade mais forte. Pessoas com deficiência seriam segregadas de todos os outros em nome do 'aperfeiçoamento' da raça humana. (Tradução livre).

<sup>8</sup> Houve grandes avanços na cirurgia plástica e próteses. Ex-militares com danos físicos e mentais foram tratados com novas abordagens de exercícios para a saúde. Os empregadores foram pressionados a contratar trabalhadores com deficiência e ao mesmo tempo locais de trabalho protegidos para deficientes surgiram, incluindo a fábrica de papoula British Legion no sul de Londres. Novas moradias foram construídas para ex-militares deficientes, que vão desde casas individuais a vilas especiais inteiras. (Tradução livre).

Com o início da Segunda Guerra Mundial, muitos cidadãos começaram se inscrever para lutar por seu país e com a escassez de soldados, o Ministério do Trabalho Inglês lançou uma campanha destinada aos indivíduos que eram considerados impróprios para a luta, como os militantes amputados.

Mas, Adolf Hitler e sua Ideologia Racial Nazista em busca da raça “ariana” assassinou judeus, ciganos, africanos, eslavos e pessoas com deficiência, alegando que eles deveriam ser isolados e mortos, pois eram uma ameaça a sua raça “pura”.

Segundo as teorias raciais nazistas, os alemães e outros povos do norte europeus eram "arianos" (que na realidade haviam sido um povo pré-histórico da Ásia central que havia migrado para a Europa e a Índia), e que eram uma raça superior às demais. (UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM, WASHINGTON, DC).

Segundo consta no Memorial do Holocausto em Washington, DC<sup>9</sup>, os deficientes eram considerados inúteis e uma preocupação a Hitler, que tinha a concepção de que eles eram uma aberração para a genética e um perigo biológico a sociedade alemã ariana, usando a eutanásia como “higienização” e eliminação desses alemães com deficiência, considerados inferiores aos padrões da ideologia.

Tempos de guerra, segundo Hitler, "são os melhores momentos para se eliminar os doentes incuráveis". Os deficientes físicos e mentais eram considerados “inúteis” à sociedade, uma ameaça à pureza genética ariana e, portanto, indignos de viver. [...] Os nazistas consideravam os alemães portadores de deficiências físicas ou mentais como resultado de falhas na estrutura genética da chamada “raça superior”, e achavam que tais pessoas não deveriam se reproduzir por serem um "perigo" biológico para a pureza da “raça ariana”. Após seis meses de uma minuciosa coleta de dados, durante os últimos seis meses de 1939, e de um planejamento cuidadoso, os médicos nazistas começaram a assassinar os deficientes que encontravam-se em instituições médicas por toda a Alemanha, em uma operação que eles denominaram eufemisticamente de "eutanásia" (que quer dizer "morte tranquila") [...] Cerca de 200.000 deficientes foram assassinados pelos nazistas entre 1940 e 1945. (UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM, WASHINGTON, DC).

Como pode-se visualizar na figura 2 (cartaz nazista capturado em 1 de abril de 1995, no Brasil) a propaganda política feita por Hitler incentivava os militantes

---

<sup>9</sup> Copyright © United States Holocaust Memorial Museum, Washington, DC. Disponível em <<http://www.ushmm.org/>>



nazistas a capturar as pessoas com deficiência consideradas como um peso morto, atrapalhando a evolução do país, devendo ser extintos junto com os judeus e os indivíduos considerados inferiores pela ideologia.

Na tradução do cartaz realizada pelo Prof. Dr. Lauro Joppert Swensson Junior, encontramos a seguinte frase em alemão gótico: “Você carrega consigo uma doença hereditária até 60 anos em um alcance de 50.000 RM”.

**Figura 2: Cartaz Nazista - Publicada no Jornal do Brasil em 01 de abril de 1995.**



**Fonte: Imagem adaptada do site [historiadigital.org](http://historiadigital.org) (2015).**

Somente após a Segunda Guerra Mundial, com o grande número de mutilados, a sociedade começou a integrar os deficientes, surgindo políticas de integração, que no final do século XX, resultou em uma nova visão de políticas públicas sob a ótica da inclusão. (BUCCIO, 2008).

Podemos dizer que houve uma certa evolução na forma de se conceber a deficiência. Ainda se vive numa fase assistencialista, isto é, a pessoa deficiente é vista como aquela que precisa de ajuda, e os que se

dedicam a esse atendimento são considerados heróis, sendo exaltados por seu espírito humanitário. Mas, muitos já perceberam a pessoa com deficiência não como aquela “não eficiente”, mas sim em respeito ao princípio da igualdade, considerando que alguns têm maior dificuldade em aprender ou realizar determinada coisa. (BUCCIO, 2008, p. 52).

Com isso, Jannuzzi (2004) apud Buccio (2008) lembra que a partir daí começaram a pensar na educação das pessoas com deficiência, que está vinculada a motivações de natureza social, econômica, filosófica ou religiosa, ou seja, a educação seria a base para o conhecimento próprio e viabilidade da sua vida na sociedade.

Em relação aos deficientes visuais, Valentin Hauy (1745 – 1822) desenvolveu um método de leitura pela utilização de letras em relevo, usado no Instituto de Jovens Cegos de Paris. Após, William Moon (1818-1894) criou o sistema *moon*, empregado até 1970. Em 1824, Louis Braille (1809-1852) desenvolveu o método Braille. Apesar de morar a vida toda no Instituto, só houve a aprovação de seu sistema dois anos após sua morte. (BUCCIO, 2008, p.53).

Mas o que é o Sistema Braille?

O Sistema Braille é um código universal de leitura tátil e de escrita, usado por pessoas cegas. Foi desenvolvido na França por Louis Braille, um jovem cego, a partir do sistema de leitura no escuro, para uso militar, de Charles Barbier. Utilizando seis pontos em relevo dispostos em duas colunas, possibilita a formação de 63 símbolos diferentes, usados em literatura nos diversos idiomas, na simbologia matemática e científica, na música e mesmo informática. A partir da invenção do sistema em 1825, seu autor desenvolveu estudos que resultaram em 1837 na proposta que definiu a estrutura básica do sistema, ainda hoje utilizada mundialmente. Por sua eficiência e vasta aplicabilidade, o sistema se impôs como o melhor meio de leitura e de escrita para as pessoas cegas. (BRAILLE VIRTUAL 1.0, USP, 2015).

Buccio (2008, p.61) lembra que “no início da República, os cegos e os surdos continuam privilegiados em relação as pessoas com outros tipos de deficiência, pois eram atendidos em instituições próprias”. Portanto o deficiente visual poderia buscar auxílio em instituições como o Instituto Benjamin Constant, localizado no Rio de Janeiro, no bairro da Urca e o Instituto Dorina Nowill para Cegos, localizado em São Paulo, na Vila Clementino.

Além do Sistema Braille, é permitido ao deficiente visual usar a bengala e o cão guia em qualquer ambiente, conforme a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, Art. 117.

Art. 117. O art. 1º da Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º É assegurado à pessoa com deficiência visual acompanhada de cão-guia o direito de ingressar e de permanecer com o animal em todos os meios de transporte e em estabelecimentos abertos ao público, de uso público e privados de uso coletivo, desde que observadas as condições impostas por esta Lei.

Diante de todo histórico, podemos perceber que além de barreiras físicas, a pessoa com deficiência enfrentou e enfrenta barreiras sociais impostas por uma sociedade que é conduzida pelo senso comum, que esquece de pesquisar e analisar os fatos da igualdade perante a lei da inclusão e acessibilidade, lembrando que todos nós, cidadãos brasileiros e estrangeiros residentes, somos dignos de estarmos ativos na sociedade.

## **2.2 O arremesso do anão e a dignidade da pessoa humana**

O arremesso de anões em francês, “*lancer de nains*”, é uma brincadeira aos consumidores dessa atração e um trabalho aos anões, no qual vestindo roupas e equipamentos de proteção, são arremessados a um tapete acolchoado, tendo como vencedor aquele consumidor que conseguir lançar o anão na maior distância possível.

Este trabalho era realizado por Manuel Wackenheim, em Morsang-sur-Orge, uma pequena cidade no Sul de Paris – França; o mesmo foi interditado pela Prefeitura, que utilizou como argumento que aquela atividade profissional, no caso, seu arremesso, violava a ordem pública, sendo contrária a dignidade da pessoa humana.

Não concordando com a decisão, Wackenheim questionou a interdição ao Conselho de Estado Francês (órgão máximo da jurisdição administrativa do país) argumentando que a livre iniciativa e o direito ao trabalho eram valores protegidos pelo Ordenamento Jurídico Francês e, conseqüentemente, ele tinha a livre escolha de decidir como vender sua força de trabalho. Com o recurso negado, ele recorreu a ONU, que confirmou e reconheceu que o seu arremesso violava a dignidade da pessoa humana.

Wackenheim em uma entrevista para o jornal *L'est Républicain* expressou sua indignação sobre o caso dizendo: “*Dignité humaine? Moi, je gagnais ma vie comme je pouvais [...] Elle est belle la liberté d'expression en France*”.<sup>10</sup>

Mas afinal, o Estado pode ou não intervir na atividade profissional do indivíduo?

Para Dimoulis e Martins (2014, pg. 41) os Direitos Fundamentais são “direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual”, ou seja, é fundamental porque está na Constituição (tem supremacia sob as leis hierarquicamente inferiores).

O certo, contudo, é que a Constituição de 1988 não promete a transição para o socialismo com o Estado Democrático de Direito, apenas abre as perspectivas de realização social profunda pela prática dos direitos sociais, que ela inscreve, e pelo exercício dos instrumentos que oferece à cidadania e que possibilita concretizar as exigências de um Estado de justiça social, fundado na dignidade da pessoa humana. (SILVA, 2015, p.144).

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana.

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2001, p.60).

Com isso, a dignidade da pessoa humana é base do Estado Democrático de Direito, e no caso do “*lancer de nains*”, o Estado se sobrepôs à liberdade individual em prol da tutela desses direitos e garantias, ou seja, há casos em que os princípios e garantias que tutelam os bens jurídicos fundamentais se sobrepõem a essa liberdade, pois como a dignidade a honra também é indisponível e, por mais que a pessoa diga que é digna daquele trabalho, como no

---

<sup>10</sup> “Dignidade Humana? Ganhava a vida como podia [...] Essa é a liberdade de expressão na França”. (Tradução Livre).

caso Wackenheim dizia que “ganhava a vida como podia”, certos Estados impõem limites para isso.

### **2.3 O que move o indivíduo no mercado de trabalho**

A Revolução Industrial iniciou-se no fim do século XVIII na Europa, precisamente na Inglaterra. Com o surgimento das indústrias e a produção em massa, a produção artesanal, familiar e única, foi se extinguindo.

Para o surgimento da industrialização houve uma evolução dos sistemas produtivos na Europa, iniciando-se no Sistema Familiar que perdurou até o século XII, ao Sistema Fabril (final do século XVIII em diante).

A industrialização, a propriedade privada e o assalariamento separavam o trabalhador dos meios de produção – ferramentas, matéria prima, terra e máquina -, que se tornaram propriedade privada do capitalista, separava também, ou alienava, o trabalhador do fruto de seu trabalho. (COSTA 1997, p.86).

Antes da separação do trabalhador com os meios de produção, existia o sistema de produção familiar, que teve início após a queda do Império Romano e motivou o Feudalismo, no qual vários feudos eram concebidos as famílias com o intuito dos servos produzirem alimento e os artesãos produzirem equipamentos ao Senhor Feudal, existindo assim uma economia fechada.

Mas o artesão começou a produzir mais produtos que o necessário e com o excesso de um bem e a falta de outro, os feudos começaram a troca de mercadorias (escambo), que mais tarde originou as feiras que por fim deram origem aos burgos. Com isso, os habitantes dos burgos começaram a reunir-se em pequenas unidades produtivas formadas por um artesão, meio artesão e aprendizes, no qual todos trabalhavam em um determinado objeto do começo ao fim, ou seja, eles dominavam o processo produtivo e não existia a separação do trabalhador com os meios de produção, por fim o artesão que era o dono da oficina, trocava o produto final no mercado.

A demanda começou a crescer e o que antes era em pequena escala tomou uma grande proporção; o mercador (comerciante) surgiu, fornecendo matéria prima e vendendo o produto final do artesão, que ao final da produção recebia uma moeda, ou seja, o artesão ainda detinha o conhecimento técnico e os

instrumentos, mas perdia daquele momento para frente, o contato com o mercado.

Percebeu-se então que com a demanda do mercado crescendo a cada dia os profissionais especializados foram extinguindo-se. O comerciante por meio de uma pressão ao artesão e sua equipe induziu os profissionais a migrarem de sua oficina para um barracão, empregando a divisão do trabalho, exemplo: artesão X, cortar; artesão Y: lixar; artesão Z: dobrar; e afins, com a finalidade da produção ser mais rápida.

Com o surgimento da divisão do trabalho, das máquinas e das fábricas, a mão de obra transformou-se em uma mercadoria comprada pelos patrões, que tentam explorar o máximo desse potencial, por meio de longas jornadas de trabalho e capatazes, existindo por fim, exploração e má condição de trabalho, mas o operário sem ter o que fazer e para quem reclamar, decide migrar de vez para a cidade, trabalhando nas fábricas em troca de um salário. (CHIAVENATO, 2003).

Costa (1997, p.87) cita que:

O operário [...] é aquele indivíduo, que nada possuindo, é obrigado a sobreviver da venda de sua força de trabalho. No capitalismo, a força de trabalho se torna mercadoria, algo útil, que se pode comprar e vender [...] O salário é, assim, a força de trabalho considerada como mercadoria.

Na Teoria da Evolução Científica de Frederick W. Taylor (1856-1915), o qual foi operário, capataz, contramestre, chefe de família e engenheiro, chegando a presidência da *American Association of Mechanical Engineers*, encontramos o conceito do “*homo economicus*”.

Chiavenato (2003, p.61-62) conceitua que

O *homo economicus*, isto é, do homem econômico [...] toda pessoa é concebida como influenciada exclusivamente por recompensas salariais, econômicas e materiais. Em outros termos, o homem procura o trabalho não porque gosta dele, mas como um meio de ganhar a vida por meio do salário que o trabalho proporciona [...] as recompensas salariais e os prêmios de produção influenciam os esforços individuais de trabalho.

Taylor acreditava que o homem era movido pelo dinheiro, possuindo uma visão de que o empregado era um indivíduo limitado, preguiçoso e que se bem treinado e controlado por tempo padrão e meio do trabalho racionalizado não

haveria desperdícios na empresa, além do mais, se trabalhasse mais teria mais recompensas, ou seja, o homem era visto como uma peça e a empresa como uma máquina. (CHIAVENATO, 2003).

Já na Teoria das Relações Humanas de George Elton Mayo (1880-1949), psicólogo industrial Australiano e pesquisador na Universidade de Harvard-EUA, encontramos o conceito do homo social, o qual Chiavenato (2003, p.116) pontua que “o ser humano é motivado, não por estímulos salariais e econômicos, mas por recompensas sociais e simbólicas”.

Mayo acreditava também que, o papel do administrador dentro da empresa era de compreender os grupos informais (formado por afinidade) e harmonizar o interesse do indivíduo com o da empresa, evitando conflitos.

Mas, o que faz o nosso “motor” funcionar?

O que nos impulsiona da cama ao trabalho todos os dias?

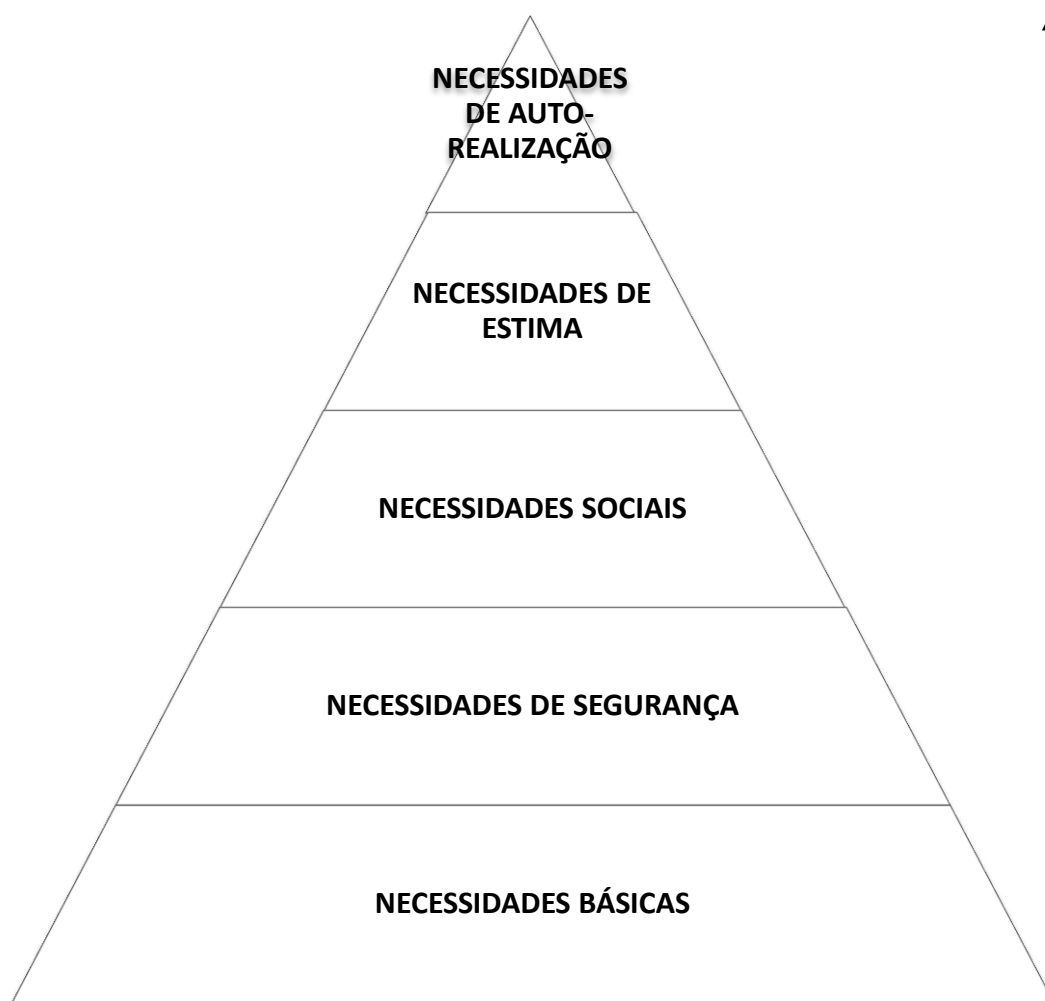
Para Chiavenato (2003, p.117) “a motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades”.

Maximiano (2009, p.231) diz que “a palavra motivação deriva do latim *motivus, movere*, que significa mover [...] O comportamento humano é sempre motivado. Sempre há um motor funcionando, que movimenta o comportamento humano”.

Em busca dessa resposta, Abraham Maslow (1908-1970), psicólogo Norte-Americano de referência na Psicologia Humanista, propôs a Hierarquia das Necessidades de Maslow, que são divididas em cinco categorias, podendo ser visualizada na página seguinte (figura 3).

As necessidades básicas (alimentação, higiene, descanso), de segurança (ter uma estabilidade, uma casa, proteção), sociais (amigos, relacionamento), estima (bem-estar) e auto realização, seguem uma ordem, partindo da base da hierarquia ao topo. Para Maslow, uma vez atingida uma necessidade o indivíduo passa a motivar-se em busca de chegar a necessidade seguinte, passando por um processo de desenvolvimento contínuo, lembrando-se que uma necessidade pode ter predominância sobre as outras devido a fatores como personalidade, idade ou meio social. (MAXIMIANO, 2009).

Figura 3 - Hierarquia das Necessidades de Maslow.



Fonte: Adaptado de Maximiano (2009, p.235).

Por exemplo, você e seu parceiro (a) atingiram as necessidades básicas, de segurança, sociais, mas estabilizaram nela e com isso começaram a desenvolver alguns problemas de saúde devido ao estresse de 72 anos de trabalho e rotina, apesar da idade avançada e problemas de saúde, decidem vender tudo o que possuem para viajar pelo mundo, com a finalidade de atingir as necessidades de estima e auto realização.

Parece algo irreal, mas para Don e Alison Armstrong, viagens pelo mundo fazem parte da rotina, que passaram do estresse ao sonho de percorrer vários países juntos, no blog <<http://alisonanddon.com/>> criado e atualizado pelo casal, em uma publicação dizem que sabem que um dia irão morrer e, portanto, preferem viver o máximo do presente.



Aplicando essa teoria no trabalho e no ambiente de trabalho identifica-se que o indivíduo pode satisfazer todas as necessidades, mas isso implica nas características pessoais da pessoa e de sua situação no mercado de trabalho. (MAXIMIANO, 2009).

Com isso, o que o indivíduo busca no mercado de trabalho?

Sua venda da mão de obra a fim de receber um salário, como Taylor cita em sua Teoria da Administração Científica, ou um reconhecimento social, baseado na Teoria das Relações Humanas de Mayo, ou seria uma necessidade de auto realização como citado na Hierarquia das Necessidades de Maslow.

“As pessoas são singulares e, ao mesmo tempo, compartilham características. Somos tão semelhantes e diferentes uns dos outros ao mesmo tempo [...] cada pessoa tem uma situação específica em termos de necessidades”. (MAXIMIANO, 2009, p.237).

Epicuro<sup>11</sup> (341 a.C. – 270 a.C.) em sua “Carta sobre a Felicidade” descreve que em relação à escolha dos desejos que serão realizados por nós.

Consideremos também que, dentre os desejos, há os que são naturais e os que são inúteis; dentre os naturais, há uns que são necessários e outros, apenas naturais; dentre os necessários, há alguns que são fundamentais para a felicidade, outros, para o bem-estar corporal, outros ainda, para a própria vida. E o conhecimento seguro dos desejos leva a direcionar toda escolha e toda recusa para a saúde do corpo e para a serenidade da vida feliz: em razão desse fim praticamos todas as nossas ações, para afastarmos da dor e do medo.

Portanto um indivíduo busca a inserção no mercado de trabalho devido a vários fatores individuais e ou sociais, desde a retribuição salarial até a satisfação de uma necessidade ou desejo.

Mas as organizações estão abertas para receber a pessoa com deficiência, que também possui seus fatores individuais para atuar no mercado de trabalho?

Desde pequenos somos induzidos a agir da mesma forma que os nossos tutores, no primário aprendemos que a grama que deve ser pintada de verde, a maçã de vermelho e, que se insistirmos em algo ganhamos o que queremos.

Quando adultos, na organização, nos deparamos com diferenças que na maioria das vezes, causa incômodo e gera conflitos. E apesar de ultrapassado,

---

<sup>11</sup> Ateniense, filósofo grego do período helenístico (marco entre o domínio da cultura grega e o advento da civilização romana).

algumas empresas estabelecem um padrão para ingressar um novo colaborador.(SENGE, 1990).

Entende-se que um ambiente constituído por profissionais de diferentes formações, com diferentes histórias de vida, tem maior chance de fazer uma leitura de um mundo muito mais abrangente, visualizar ângulos não percebidos por muitos, apresentar ideias originais e usar referências pouco comuns. A empresa formada por diferentes públicos internos tem um repertório rico de comportamento e conhecimento para atender a diferentes públicos externos. Ademais, é a diversidade que estimula a criatividade. (SENGE, 1990, p.7).

Se conforme os autores acima, “a diversidade é o que estimula a criatividade”, não basta incluir indivíduos com diferentes histórias de vida, temos que pensar na inclusão de minorias, que são desprezadas por suas individualidades e que buscam o mercado de trabalho por serem indivíduos com direitos e deveres iguais a todos conforme a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Art. 6º “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Peter Senge (1949) em sua teoria “*The Learning Organization*”<sup>12</sup> (1990), diz sobre os desafios que as empresas enfrentam atualmente e que se dominassem cada uma das disciplinas proposta por ele, como a maestria pessoal, modelos mentais, trabalho em equipe, visão compartilhada e visão sistêmica, todos trabalhariam juntos para um futuro promissor, como um projeto de vida, ou seja, para ser uma organização que aprende, as organizações deveriam ser capazes de incentivar os funcionários a buscar seus objetivos estando próximos da realidade, trabalhando em grupo, aprendendo a lidar com todas as diferenças, respeitando o próximo e terem um espaço para falarem da organização.

Uma organização que aprende percebe que “é preciso promover a aprendizagem e aceitação de diferenças, que cada vez mais estão presentes nas organizações, exigindo novas posturas e atitudes no ambiente de trabalho”. (SENGE, 1990, p.12).

---

<sup>12</sup> As Organizações que Aprendem. (Tradução livre).

## 2.4 Acessibilidade

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), fundada em 1940, possui a finalidade de ser o órgão responsável pela normalização técnica no país.<sup>13</sup>

De acordo com a ABNT NBR950/2004, a Acessibilidade é definida como,

A condição para utilização com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por uma pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a definido em seu preâmbulo que para instituir um Estado Democrático, há a necessidade de,

Assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias.

Com isso podemos concluir que a acessibilidade é para todos, pois quando asseguramos o exercício dos direitos sociais e individuais, estamos assegurando nosso direito de acesso aos lugares públicos e privados, com segurança e autonomia total ou parcial, tornando-se por fim uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

Como exemplo, pensemos na Porta Giratória de um Banco, você tenta entrar no estabelecimento, mas é barrado pelo sensor de detector de metais, o segurança instrui você a tirar todo material metálico e colocar no guarda-volumes, cumprindo as ordens você volta a porta e a mesma não autoriza sua entrada, na quinta tentativa você se estressa e tira toda roupa, foi o que aconteceu com uma cliente em uma agência bancária no Guarujá, litoral de São Paulo, segundo o site JusBrasil (2015).

Vários clientes que estavam dentro do local, ou que esperavam para entrar, registraram o protesto, que aconteceu em uma agência bancária

---

<sup>13</sup> Disponível em < <http://www.fiesp.com.br/servicos/normas-tecnicas-abnt/>>.

do Banco do Brasil no centro de Guarujá. Segundo testemunhas, os seguranças do local alegaram que ela escondia algum objeto de metal e, após uma grande discussão, ela tomou a decisão de tirar as roupas e os acessórios que portava.

O mesmo ocorre com cadeirantes, idosos e pessoas com dificuldades motoras, que se locomovem pelas ruas com desníveis em todo país, ou melhor, que em alguns lugares não conseguem ter acesso devido a escadas e a não acessibilidade.

Se o Ordenamento Jurídico diz que temos direito a acesso aos lugares públicos e privados, com segurança e autonomia, total e parcial, porque o mesmo não é assegurado?

**Figura 4: O Cadeirante e a Porta Giratória do Banco.**



**Fonte: Adaptado de Jorge Barreto (2013).**

Segundo pesquisa realizada em 2009 pela Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade (Secad), ligada ao Ministério da Educação (MEC) e executada pela Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), revelou que o índice de preconceito no ambiente escolar chega a 99,3%, no qual as atitudes preconceituosas relacionadas a pessoa com deficiência são as mais frequentes.

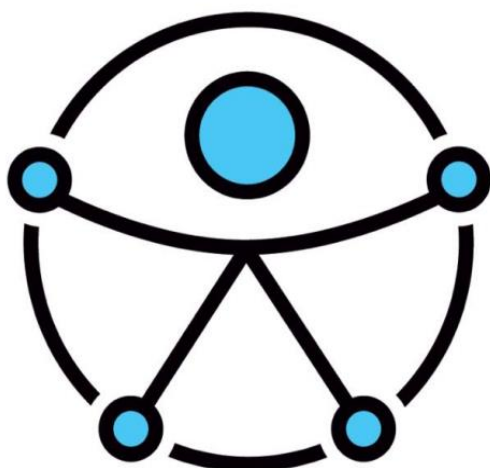
Maria das Graças Rua<sup>14</sup>, comentando a pesquisa acima mencionada, explica que.

Alguém pode ser um defensor do tratamento igual para negros, mas, no momento em que pensa na possibilidade concreta de ter um negro como companheiro/a do seu filho/a pode achar que não é o que considera desejável. Ou seja, as medidas de distância social permitem que cada um diga o seu real limite de tolerância à diversidade. (REVISTA ESPAÇO ABERTO, 2009).

Portanto se a sociedade como um todo não se mover para assegurar seus direitos nada poderá ser feito em relação a acessibilidade, que é para todos, pois se a barreira do preconceito e da diversidade não for quebrada, os indivíduos não lutarão por causas sociais e os direitos não poderão ser cumpridos e assegurados, devido a não conscientização do problema existente, que no caso, é a não acessibilidade correta aos mais variados lugares.

Pensando em aumentar a consciência sobre a pessoa com deficiência, o Departamento de Informações Públicas da ONU, em Nova York, criou uma logomarca (figura 5) simbolizando a igualdade de acesso a todos e a harmonia entre a sociedade e o indivíduo.

**Figura 5: The Accessibility.**



**Fonte: ONU (2015).**

---

<sup>14</sup> Professora da Universidade de Brasília (UNB), especialista em políticas públicas e gestão governamental. (Revista Espaço Aberto, 2009).

Segundo Henri Bergson (1859-1941), filósofo e diplomata francês, “para um ser consciente, existir consiste em mudar, mudar para amadurecer, amadurecer para se criar a si mesmo indefinidamente”.

Com isso, pode-se considerar que por meio da mudança interna de um indivíduo há a mudança externa e conhecimento de que todos são iguais independente de mudanças físicas, sexuais e religiosas, assegurando-se assim a luta pela causa da acessibilidade em nosso cotidiano, além de todos os direitos e deveres assegurados por lei.

## **2.5 Ordenamento jurídico brasileiro e a pessoa com deficiência**

A definição de Deficiência acertada pelo ordenamento jurídico brasileiro para efeitos legais tem se modificado ao longo dos anos devido à constante formulação, e conseqüente ratificação pelo Estado Brasileiro, de Convenções e Tratados Internacionais concernentes a este tema, reflexo de evidente aproximação entre os diversos Estados trazida pelo fenômeno da globalização.

A mais recente definição legal de Deficiência que consta no Ordenamento Jurídico nacional é dada pela “Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência”, aprovada por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, ratificada em 1º de agosto de 2008, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, o que lhe confere vigência no plano interno.

O conceito se dá no artigo 1º da Convenção, juntamente com a explanação de seu propósito, sendo estes:

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

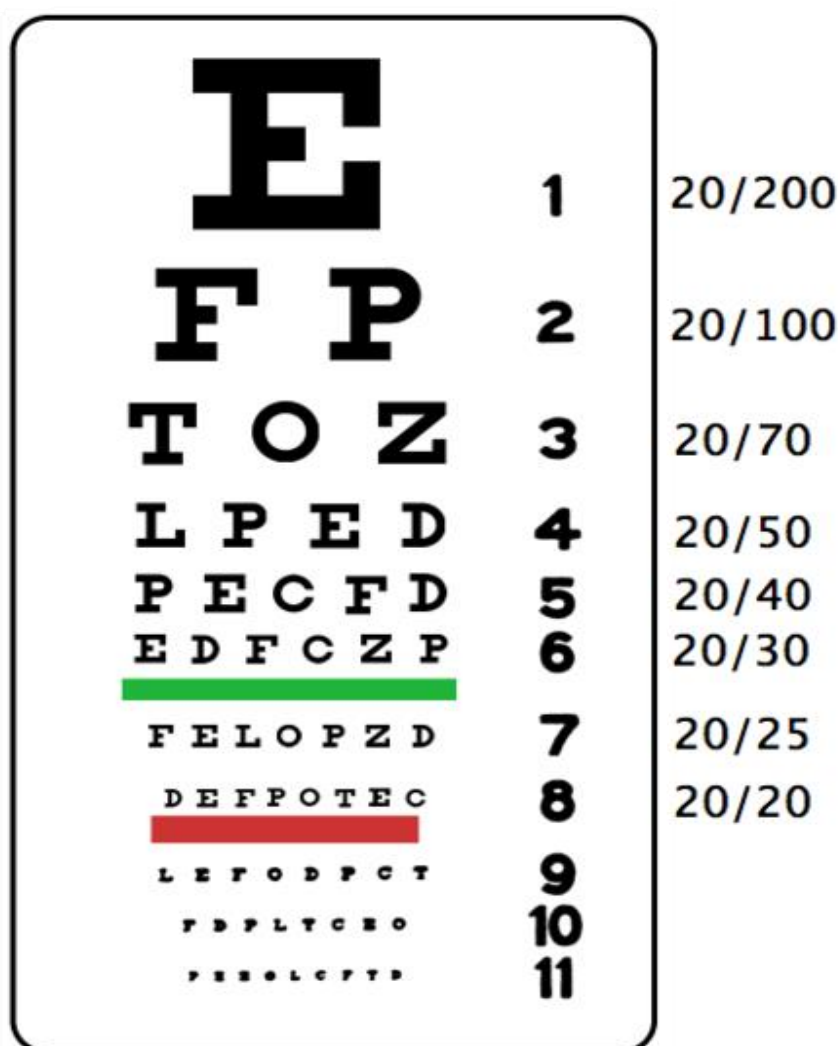
Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

No que se refere à Deficiência Visual, sua definição para efeitos jurídicos e legais é a que consta no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, em seu artigo 5º, § 1º, inciso I, alínea b, que expõe o disposto.

Deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Para identificar a acuidade visual do indivíduo é realizado o exame oftalmológico, que utiliza métodos de avaliação para a identificação ou não da cegueira. O método mais utilizado é o da Tabela de Snellen<sup>15</sup>, que pode ser visualizado na figura 6.

Figura 6: Tabela de Snellen.



Fonte: Adaptado de Alexandre Souza, 2015.

<sup>15</sup> Oftalmologista Holandês (1834-1908).

Lembrando-se que a deficiência visual pode ser congênita ou adquirida,

De maneira genérica, podemos considerar que nos países em desenvolvimento as principais causas são infecciosas, nutricionais, traumáticas e causadas por doenças como as cataratas. Nos países desenvolvidos são mais importantes as causas genéticas e degenerativas. As causas podem ser divididas também em: congênitas ou adquiridas. Causas congênitas: amaurose congênita de Leber, malformações oculares, glaucoma congênito, catarata congênita. Causas adquiridas: traumas oculares, catarata, degeneração senil de mácula, glaucoma, alterações retinianas relacionadas à hipertensão arterial ou diabetes. (ASSOCIAÇÃO BAIANA DE CEGOS, 2009).

A legislação, para efeitos trabalhistas e previdenciários, utiliza regularmente o termo “deficiente habilitado” e também “deficiente reabilitado” em seus textos normativos. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, é considerado “deficiente habilitado”,

Aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo INSS. Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (ART. 36, §§ 2º E 3º, DO DECRETO Nº 3.298/99).

Enquanto “deficiente reabilitado” compreende,

A pessoa que passou por processo orientado a possibilitar que adquira, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingresso no mercado de trabalho e participação na vida comunitária (DECRETO Nº 3.298/99, ART. 31).

No tocante à inclusão do deficiente no mercado de trabalho, a Constituição Federal de 1988 trouxe consigo dispositivos referentes a tal situação, como em seu artigo 7º, inciso XXXI: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

E artigo 37, inciso VII: “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.



Apesar de dispostos na Constituição Federal, os direitos e garantias nela previstos, em grande parte dos casos, devem ser regulados por meio de leis para que sejam devidamente efetivados no plano jurídico concreto.

É o caso da lei nº 8.112/90, que trata também da reserva de vagas em concursos públicos a portadores de deficiência, caso esta seja compatível com o cargo, reforçando e regulando o disposto no artigo 37, inciso VII da Constituição Federal de 1988.

Em meio à excessiva legislação esparsa que regulava e instituía direitos aos deficientes no ordenamento jurídico, foi instituída, em 6 de julho de 2015, a lei nº 13.146, ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, tornando-se conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Este Estatuto que é definido por Benasse (2001, p.172) como “conjunto de regras que, como lei orgânica interna, rege o funcionamento de uma sociedade, companhia, associação ou fundação”. Além de criar novos dispositivos legais e reforçar diversos já existentes na lei, alterou e revogou dispositivos legais contidos na legislação esparsa relacionados aos direitos dos deficientes em geral, com o objetivo, na visão do legislador, de torná-los mais claros, concisos e condizentes com as garantias constitucionais, e, conseqüentemente, aumentando a efetividade da justiça na interpretação da lei e dos casos concretos.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu Capítulo VI, do Direito ao Trabalho, dispõe sobre os direitos gerais do deficiente ao trabalho.

#### Seção I

##### Disposições Gerais

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

## Sua habilitação e reabilitação profissional.

### Seção II

#### Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§ 7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

E sua inclusão no mercado de trabalho, bem como os deveres conferidos aos empregadores, sejam eles pessoas jurídicas de direito público ou privado, vinculando-os a obrigações que podem ser levadas a sanções judiciais ou administrativas caso estas sejam previstas em legislação específica.

### Seção III

#### Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;

II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;

III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;

IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;

V - realização de avaliações periódicas;

VI - articulação intersetorial das políticas públicas;

VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

Quanto à efetiva obrigação de preenchimento de vagas de determinada pessoa jurídica por pessoas portadoras de deficiência, esta é estabelecida pela lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas. Em seu artigo 93, dispõe.

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

I - até 200 Empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5%.

Este dispositivo legal cria a obrigação por parte do empregador que tenha 100 ou mais empregados ao preenchimento das vagas de acordo com a porcentagem neste estabelecida. A fiscalização do efetivo cumprimento da norma é de competência dos Auditores Fiscais do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme o artigo 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99.

Em caso de descumprimento da Lei de Cotas, segundo informações fornecidas pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego.

Pode ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis. (ART. 10, § 5º, C/C ART. 15 DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20/01).

A multa administrativa aplicável em caso de descumprimento da lei, também segundo o Ministério do Trabalho e Emprego.

É a prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, calculada na seguinte proporção, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003:

Para empresas com 100 a 200 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%;

Para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;

Para empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%;

Para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§ 1º O valor mínimo legal a que se referem os incisos I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991.

Os valores mínimo e máximo da multa são corrigidos anualmente pela portaria que reajusta os benefícios mantidos pela Previdência Social.

O projeto de lei que posteriormente instituiu a lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, teve vetadas as seguintes alterações ao artigo 93 da lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 93. As empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados são obrigadas a preencher seus cargos com pessoas com deficiência e com beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:  
I - de 50 (cinquenta) a 99 (noventa e nove) empregados, 1 (um) empregado;

II - de 100 (cem) a 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento) do total de empregados;  
III - de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento) do total de empregados;  
IV - de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento) do total de empregados;  
V - mais de 1.000 (mil) empregados, 5% (cinco por cento) do total de empregados.”  
“§ 4º O cumprimento da reserva de cargos nas empresas entre 50 (cinquenta) e 99 (noventa e nove) empregados passará a ser fiscalizado no prazo de 3 (três) anos.

O evidente intuito do legislador na proposição de tais alterações à Lei de Cotas era a de ampliar a obrigação do preenchimento de vagas por portadores de deficiência também para as empresas de 50 (cinquenta) ou mais empregados, enquanto que a lei nº 8.213/91, originalmente, abrange apenas empresas de 100 (cem) ou mais empregados.

As razões do veto de tais alterações ao dispositivo original da lei nº 8.213/91, solicitado pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, são expostas na Mensagem de Veto como transcritas a seguir.

Apesar do mérito da proposta, a medida poderia gerar impacto relevante no setor produtivo, especialmente para empresas de mão-de-obra intensiva de pequeno e médio porte, acarretando dificuldades no seu cumprimento e aplicação de multas que podem inviabilizar empreendimentos de ampla relevância social.

Ao analisar a razão de veto exposta, é clara a preocupação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior com o impacto que as alterações propostas teriam às empresas de pequeno e médio porte no tocante ao cumprimento das obrigações que seriam por estas contraídas com as mudanças na legislação, causando prejuízos a tais empreendimentos fundamentais à sociedade.

A dificuldade no cumprimento das obrigações do artigo 93 da Lei de Cotas é, de fato, alvo de recorrente discussão jurídica por parte das pessoas jurídicas que alegam não encontrar o número de deficientes habilitados ou reabilitados necessário para o preenchimento das cotas estabelecidas pela lei nº 8.213/91.

A jurisprudência tem sido favorável à anulação de auto de infração resultante em multa administrativa imposta pelo não cumprimento da Lei de Cotas nos casos em que o empregador comprova expressamente que realizou os

esforços necessários para atender à legislação e contratar os portadores de deficiência, porém não encontrando indivíduos deficientes habilitados ou reabilitados em número condizente com a porcentagem imposta pela lei.

Segue ementa do acórdão da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em que a empresa foi dispensada de pagar multa pelo não cumprimento da cota de empregados com deficiência. Voto completo em Anexo A (página 65).

AÇÃO ANULATÓRIA. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA COTA POR AUSÊNCIA DE CANDIDATOS INTERESSADOS. MULTA INDEVIDA. Não se pode penalizar a empresa que, embora comprovadamente tenha tentado cumprir a exigência legal, não obteve sucesso na contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais em razão de ausência de candidatos interessados ou com a qualificação necessária para exercer a função. Recurso ordinário ao qual se dá provimento. (PROCESSO TRT/SP 0002270-37.2013.5.02.0009 RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: EMS S/A RECORRIDO: UNIÃO ORIGEM: 9ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP)

No voto do acórdão, a Desembargadora Relatora denota que a empresa de fato reuniu esforços para cumprir as exigências legais, não tendo se tratado de um caso de deliberado desrespeito à legislação, tendo o descumprimento da lei ocorrido por motivos “alheios à vontade da entidade”, como transcrito a seguir:

Na hipótese, verifica-se que a autora, pessoa jurídica de direito privado que atua no ramo farmacêutico, publicou diversos anúncios de vagas de trabalho para portadores de deficiência (fls. 89/107), além de ter promovido visitas e reuniões a entidades de formação profissional (Unicamp, Senac, escolas técnicas, faculdades, etc.), como provam os documentos de fls. 109/114. Não obteve sucesso na contratação dos trabalhadores portadores de necessidades especiais, contudo, em razão da falta de candidatos interessados e de qualificação necessária para o exercício da função. Pelo conjunto probatório, constata-se que não se cuida de deliberado desrespeito à lei, mas de descumprimento por motivos alheios à vontade da entidade. Note-se que a recorrente provou possuir 56 empregados com deficiência na oportunidade da autuação do Ministério do Trabalho e Emprego (fl. 120), o que denota a sua tentativa de cumprir a exigência legal. (PROCESSO TRT/SP 0002270-37.2013.5.02.0009 RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: EMS S/A RECORRIDO: UNIÃO ORIGEM: 9ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP)

Diante do exposto, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro fornece vasto suporte legal a pessoa com deficiência, tanto na Constituição Federal, como na legislação esparsa e no Estatuto da Pessoa com Deficiência, que constituiu grande avanço social no âmbito da inclusão e afirmação dos direitos desses indivíduos, o que demonstra a crescente preocupação do Estado Brasileiro com esta parte da sociedade.

Com o objetivo de difundir, consolidar e promover os direitos das pessoas com deficiência, a Organização Brasileira dos Advogados (OAB), realizou no dia 17 de setembro de 2015 em Teresina – PI o “I Fórum Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência”.

O fórum reuniu lideranças ligada à área de Direitos Humanos e apresentou painéis que abordam a efetivação dos direitos das pessoas com deficiência, como o Estatuto da Inclusão e outras legislações, a empregabilidade desses cidadãos, acessibilidade, entre outros temas [...] buscando por em prática toda a legislação existente no país, que é considerada uma das mais completas no mundo. (Informativo da 48<sup>o</sup> Subseção da OAB, 2015, p.03)

Confirmados assim os direitos das pessoas com deficiência, deve-se haver intensa fiscalização por parte dos órgãos competentes para que tais direitos sejam devidamente assegurados e comprometimento e celeridade provenientes do Poder Judiciário em caso de violação dos mesmos.

### 3. ENTREVISTA PESSOAL

Gil (2008, p.109) define entrevista como “[...] uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação [...]”.

Na referida pesquisa a autora buscou como referência para a fonte de informações, o massoterapeuta autônomo Bruno Germano Luiz, de 50 anos, que perdeu a visão aos 33 anos devido a um acidente de carro.

Durante a entrevista foram realizadas as seguintes perguntas:

- Quais foram as superações de barreiras impostas pela sociedade?
- Foi ou é vítima de preconceito e ou exclusão na sociedade? Qual o caso mais marcante?
- Durante os cursos de massoterapia os professores que atuaram eram aptos ao Ensino Especial?
- Após a perda visual utilizou algum sistema auxiliar, como exemplo, o Braille?
- Como foi a inserção no mercado de trabalho após a perda visual?
- O que busca em seu emprego? O que te motiva?
- Você conhece os direitos e deveres das pessoas com deficiências? Participa ativamente deles?

Nesta ordem, o entrevistado contou um pouco sobre sua vida antes e após a perda visual, pontuando sempre que “Limitações todos nós temos, mas os limites somos nós que fazemos” e que “meu nome é Bruno Germano, eu me conheço, eu sei quem sou, então sua opinião não vai alterar minha vida”, a entrevista completa pode ser visualizada no Apêndice A.

Após a primeira pergunta, Germano diz que há dois tipos de barreiras, às arquitetônicas e às impostas pela sociedade, em que o deficiente tem e deve superá-las. As arquitetônicas para ele, são várias, tornado a acessibilidade muito ruim em muitos lugares que frequenta, sendo elas: à não informação de escadas; às ruas com deformidades; calçadas com pedras saindo; árvores sem um padrão; lixeiras e telefones públicos mal posicionados. “Tudo isso acaba dificultando



tarefas simples do dia a dia, e o deficiente acaba se adaptando a elas, às condições do local que passa a conhecer”.

Em relação às barreiras sociais a pior é aquela quando ele chega em um lugar sem pessoas conhecidas e tem que mostrar quem ele é, sem preconceitos. Lembrando-se que em alguns casos outras pessoas com deficiência não vão em lugares novos, pois tem medo da reação do outro e não mostram que independentemente de serem deficientes também são seres humanos, não mostrando suas capacidades e, conseqüentemente, acabam se inibindo porque às vezes o outro sem deficiência acaba dizendo que a pessoa com deficiência não pode realizar determinada tarefa, achando que o indivíduo com deficiência tem uma vida totalmente limitada, passando a existir uma barreira social. E com a necessidade de provar que a pessoa cega pode fazer o que tiver vontade, com limitações, Germano passou a fazer aquilo que gosta, como, jogar golfe, *rafting* e dança, sendo o primeiro golfista cego brasileiro.

**Figura 7: Bruno Germano – Golfe.**



**Fonte: Arquivo pessoal de Bruno Germano Luiz (2015)**

Germano diz que acontecem situações em que o preconceito “fala” mais alto, pois o desconhecimento das pessoas leva a alguns comentários que o deixam chateado e com isso, ele trabalha a questão da superação, então quando

alguém chega impondo barreiras a ele, o mesmo diz, “Esperai, meu nome é Bruno Germano, eu me conheço, eu sei quem eu sou, então a sua opinião não vai alterar muito minha vida [...] Qual o seu nome mesmo? Porque você me conhece tão bem e eu não te conheço”.

Em uma das situações que ocorreu esse preconceito, foi nos cursos relacionados com a atual profissão (massoterapia), no qual um docente disse a Germano que ele não conseguiria aprender e que ia ser muito difícil para ensinar as técnicas a ele. Mas ele não desistiu e atualmente tentando superar essa barreira, de certa forma é mais direto, querendo saber na inscrição para o referido curso, se ele será bem aceito e quem é o professor, se ele tem boa vontade ou preparação para atuar com um deficiente visual, pois o mais importante é o profissional ter boa vontade e estar apto a algumas modificações durante o ensino.

Germano procurou a massoterapia como uma maneira de reinserção no mercado de trabalho, pois quando imaginava alguém cego pensava em um indivíduo pedindo esmola, e não era o que ele pretendia seguir, devido a sua antiga profissão de corretor de imóveis e seu envolvimento com várias pessoas da sociedade.

Durante sua internação no hospital, Germano ouviu uma reportagem sobre um senhor que dava curso de massagem para cegos em São Paulo, porém não fez isso na época. Em seu processo de reabilitação, primeiro ele aprendeu a andar com a bengala, para mobilidade, e depois aprendeu o Braille, que para ele é muito grande e extenso, passando a utilizar o sistema de leitura de telas do computador e o sistema Voice Over<sup>16</sup>.

Após a reabilitação, foi procurar um amigo que tinha uma empresa que vendia planos de saúde, e após muita insistência, foi aceito e começou a vender planos de saúde por telefone (telemarketing), nessa mesma época ele conheceu um grupo de cegos da Unicamp que praticava Goalball<sup>17</sup>, com esse mesmo

---

<sup>16</sup> “O VoiceOver é um leitor de tela baseado em movimentos que permite que você aproveite toda a diversão e simplicidade do iOS, mesmo sem ver a tela. Com o VoiceOver habilitado é só dar três cliques no botão de Início para acessá-lo onde você estiver no iOS”. Apple Inc (2015). Disponível em < <http://www.apple.com/br/accessibility/ios/voiceover/>>.

<sup>17</sup> “Esporte para atletas cegos ou com a pouca visão é parecido com o futebol, mas é jogado com as mãos. A bola tem um sininho por dentro e o barulho orienta os jogadores. Cada time tem três membros e todos disputam vendados”. Repórter Brasil (2012). Disponível em < <http://www.ebc.com.br/o-que-e-golbol>>.

grupo, Germano realizou um curso de massagem gratuito com um fisioterapeuta voluntário, então decidiu continuar fazendo cursos relativos a massagem e passou a tratar a massoterapia como um negócio, usando a massagem como sua motivação, trabalhando junto dela uma filosofia que chama de 3D'S: Definição; Determinação; Desafio; "Definição é definir o que quer, a determinação é vencer os obstáculos e ter perseverança vencendo as dificuldades, e desafio é conseguir o objetivo que quer e mantê-lo".

Quando questionado sobre os direitos e deveres da pessoa com deficiência, Germano lembra que já participou de diversas reuniões estaduais e municipais de direitos das pessoas com deficiência, e que isso é algo muito subjetivo, pois existem as leis de inclusão, de direito ao trabalho e, juridicamente a pessoa com deficiência tem direitos, mas a sociedade não aplica, então é tudo uma maneira da pessoa com deficiência possuir direitos, mas se vão cobrar os direitos e direitos e vão tratar o deficiente como igual, é outra coisa diferente. Germano acha que essa participação teria que ser melhor e de uma forma mais abrangente, para que houvesse uma mudança a longo prazo, porque se "o indivíduo não tem conhecimento, um deficiente parece um extraterrestre".

Ele cita que os direitos existem, mas devem ser melhor trabalhados para que a inclusão não gere uma exclusão muito maior, como exemplo, pela restrição de vagas que as empresas pensam ser mais adequadas para o deficiente e muitas vezes a pessoa jurídica olha para o indivíduo e diz que ele é limitado, não podendo este exercer tal profissão que deseja, mesmo sendo capaz para realizá-la.

Por fim, para Germano, os deficientes devem entender que além de direitos, eles também possuem deveres, que não é porque existe um sistema de cotas na empresa que ele será inatingível caso não seja produtivo, ao contrário, ele deve ser produtivo e tentar mostrar aos outros como há a superação de barreiras. A sociedade muitas vezes acha que não pode cobrar da pessoa com deficiência, gerando uma exclusão maior ainda, generalizando e tratando o indivíduo com deficiência como coitados e, no conceito dele isso não gera inclusão, gera exclusão e as "Limitações todos nós temos, mas os limites somos nós que fazemos".

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo pesquisar e analisar a questão da inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, bem como sua repercussão no ordenamento jurídico brasileiro quanto à disposição de direitos e deveres ao empregador e ao empregado.

Durante toda a pesquisa, a autora identificou que no que concerne ao cidadão com deficiência, existem direitos e deveres positivados na legislação brasileira, porém estes, em alguns momentos, não são devidamente assegurados devido à precariedade da fiscalização, atuação dos órgãos fiscalizadores e desinteresse no conhecimento dos mesmos, seja no que tange à acessibilidade aos locais públicos, à seguridade nos estudos ou até mesmo à inclusão no mercado de trabalho. Já quando há fiscalização de empresas que devem preencher cotas para deficientes por força da legislação, em casos corriqueiros a empresa não é autuada pelo não preenchimento destas, devido à comprovação da reunião de esforços necessários para contratar os cidadãos com deficiência, que não se apresentam na organização para possível futura contratação

Com a visualização do histórico da pessoa com deficiência e da acessibilidade pôde-se perceber que a exclusão e a indiferença com o indivíduo que não possui as características padrão dos demais membros de um grupo social em questão, são grotescas, levando muitas vezes à exclusão ou não inserção da pessoa com deficiência nesses determinados grupos sociais pré-existentes.

Por meio da entrevista pessoal com o deficiente visual Bruno Germano Luiz, a identificação de alguns pontos relevantes levantados nesta conclusão se confirmaram, principalmente quando o entrevistado diz que a sociedade muitas vezes acha que não pode cobrar da pessoa com deficiência, generalizando e tratando o indivíduo como coitado, gerando uma exclusão maior do que a já existente.

Em relação ao mercado de trabalho, o mesmo lembrou que a maioria das organizações procuram deficientes com o mínimo de deficiência, pois acham que os indivíduos com deficiência têm uma vida totalmente limitada e que sua mão de obra também será limitada e isso infelizmente acontece com os deficientes

visuais; Germano ressaltou ainda que, assim como qualquer outro profissional a pessoa com deficiência deve entender que além de direitos, há deveres, e quando ele se encontra no sistema de cotas na empresa, caso não seja produtivo, será penalizado, portanto a pessoa com deficiência deve procurar por seus direitos e deveres e assegurar-los no mercado de trabalho, mostrando como há superação de barreiras e que é totalmente possível um deficiente visual ser produtivo e auxiliar a organização em seus objetivos e metas, porque a perda de um órgão não é a perda da capacidade produtiva do indivíduo.

Concluindo, a autora lembra que a inclusão e a acessibilidade são asseguradas na Constituição de 1988 a todos os cidadãos brasileiros e estrangeiros residentes, mas se não exercemos o papel da fiscalização e cobrança de nossos direitos para com os representantes desse país, não teremos a devida acessibilidade e inclusão, lembrando-se que quando asseguramos o exercício dos direitos sociais e individuais, estamos assegurando nosso direito de acesso aos lugares públicos e privados, com segurança e autonomia total ou parcial, tornando-se por fim uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

Afinal, quem é o “cego” na sociedade? A sociedade e suas ideologias ou o ordenamento jurídico brasileiro e as empresas que escolhem a dedo qual tipo de deficiência querem ter na empresa? Pense em suas escolhas e em seu papel como cidadão em nosso país, garanta seus direitos e deveres, conseqüentemente, assegure o direito de todos.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Júlia Falivene. **Ética, Cidadania e Trabalho**. São Paulo, SP: Copidart, 2002

AMATO, Marcelo; LTDA, Vasculab. **Mielomeningocele - Tratamento Cirúrgico**. Neurocirurgia.com. Disponível em <<http://www.neurocirurgia.com/content/mielomeningocele-cirurgia/>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 10h39.

APPLE. **VoiceOver para iOS**. Disponível em <<http://www.apple.com/br/accessibility/ios/voiceover/>> Acesso em 02 de novembro de 2015 às 23h23.

ASSOCIAÇÃO BAIANA DE CEGOS. **Deficiência Visual**. Disponível em <<http://www.abcegos.org.br/deficiencia-visual/>> Acesso em 15 de outubro de 2015 às 00h30.

BARRETO, Jorge. **Cadeirante e a Porta Giratória do Banco**. Disponível em <<http://rabiscosdojorgebarreto.blogspot.com.br/search/label/Chartuns>> Acesso em 29 de setembro de 2015 às 14h42.

BENASSE, Paulo Roberto. **Dicionário Jurídico de Bolso**. Campinas, SP: Bookseller, 2001.

BIOGRAFÍAS Y VIDAS. **Hamlet – William Shakespeare**. Disponível em <<http://www.biografiasyvidas.com/monografia/shakespeare/hamlet.htm>> Acesso em 16 de outubro de 2015 às 22h45.

BIOGRAFÍAS Y VIDAS. **Epicuro**. Disponível em <<http://www.biografiasyvidas.com/biografia/e/epicuro.htm>> Acesso em 16 de outubro de 2015 às 22h45.

BRASIL. **ABNT NBR950/2004**. Disponível em <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_24.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf)> Acesso em 07 de outubro de 2015 às 11h00

BRASIL. **A Fiscalização do Cumprimento da Lei.** Portal do Trabalho e Emprego. Disponível em <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_13.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_13.asp)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 10h39.

BRASIL. **Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas.** Portal do Trabalho e Emprego. Disponível em <[http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas\\_2.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 11h00

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em 07 de outubro de 2015 às 23h30

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Portal da Legislação. 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 de outubro de 2015 às 10h39.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Portal da Legislação. 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 07 de outubro de 2015 às 10h50.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.** Portal da Legislação. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 10h35.

BRASIL. **LEI Nº 11.126, DE 27 DE JUNHO DE 2005.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm)> Acesso em 07 de outubro de 2015 às 01h45.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Portal da Legislação. Disponível

em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 7h40.

BRASIL. **Lei nº 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.** Portal da Legislação. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 10h39.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Portal da Legislação. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 11h.

BRASIL. **Mensagem nº 246, de 6 de julho de 2015.** Portal da Legislação. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-246.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Msg/VEP-246.htm)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 10h10.

BRASIL. SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **PROCESSO TRT/SP 0002270-37.2013.5.02.0009. Recurso Ordinário. Recorrente: EMS S/A. Recorrida: União. Desembargadora Relatora: Regina Duarte.** Disponível em <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=4279313>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 13h.

BRASIL. **TABULAÇÃO AVANÇADA IBGE 2000.** Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/08052002tabulacao.shtm>> Acesso em 10 de agosto de 2015 às 13h.

BRASILIA. SÃO PAULO. **Normas e Recomendações internacionais sobre a deficiência.** Corde, 1997.

BUCCIO, Maria Isabel; BUCCIO, Pedro Augustinho. **Educação especial: uma história em construção.** – 2. Ed. – Curitiba: Ibpex, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** – 7. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.



COSTA, Renata. **Como funciona o método Braille.** Disponível em <<http://revistaescola.abril.com.br/formacao/como-funciona-sistema-braille-496102.shtml>> Acesso em 18 de outubro de 2015 às 8h.

COSTA, Newton C.A. **O conhecimento científico.** São Paulo: Discurso Editorial, 1997.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia & Administração.** Campinas, SP: Alínea, 2009.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais.** São Paulo: Atlas, 2014.

ENGLAND. **Disabled Persons (Employment) Act 1944.** Disponível em <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10/contents>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 12h50.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio: O dicionário da língua portuguesa.** 8. Ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FUNDAÇÃO DORINA NOWILL. **A Fundação Dorina.** Disponível em <<http://www.fundacaodorina.org.br/quem-somos/a-fundacao-dorina/>> Acesso em 28 de outubro de 2015 às 00h54.

FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO. **Acessibilidade.** Disponível em <<http://www.fnnde.gov.br/acessibilidade>> Acesso em 20 de outubro de 2015 às 22h35.

GERRY, M. **Mulher se revolta ao ser barrada em banco e fica completamente nua.** Disponível em <[http://gerry.jusbrasil.com.br/noticias/166649814/mulher-se-revolta-ao-ser-barrada-em-banco-e-fica-completamente-nua?ref=topic\\_feed](http://gerry.jusbrasil.com.br/noticias/166649814/mulher-se-revolta-ao-ser-barrada-em-banco-e-fica-completamente-nua?ref=topic_feed)> Acesso em 07 de setembro de 2015 às 23h55.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** - 6.Ed -. São Paulo: Atlas, 2008.

GLOBO. **Depoimento: Micheli e José Flávio.** Portal da Superação. Disponível em <<http://gshow.globo.com/novelas/viver-a-vida/portal-da-superacao/platb/tag/micheli-e-jose-flavio/>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 10h59.

GOULART, Michel. **30 fotos históricas raras do nazismo**. Disponível em <<http://www.historiadigital.org/curiosidades/30-fotos-historicas-raras-do-nazismo/>>. Acesso em 08 de outubro de 2015 às 00h10.

GOULDIM, José Roberto. **Eugenia**. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/bioetica/eugenia.htm>> Acesso em 09 de novembro de 2015 às 00h54.

HISTORIC ENGLAND. **A History of Disability: from 1050 to the Present Day**. Disponível em <<https://historicengland.org.uk/research/inclusive-heritage/disability-history/>>. Acesso em 05 de outubro de 2015 às 10h50.

INSTITUTO BENJAMIN CONSTANT. **Nossa História**. Disponível em <<http://www.ibc.gov.br/?itemid=89>> Acesso em 19 de setembro de 2015 às 15h.

KASSARJIAN, Harold H; THOMAS S. Robertson. **Perspectives in Consumer Behavior**. Glenview, Ill.: Scott – Foresman and Company, 1968.

KOTLER. Philip; KELLER. L. Kevin. **Administração de Marketing**. – 14. Ed. - São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

LICHT, Flavia Boni. **Acessibilidade e Cultura: Por que sim? Por que não?** Disponível em <<http://www.bengalalegal.com/flavia-boni-licht>> Acesso em 27 de outubro de 2015 às 16h30.

LOREA, Roberto Arriada. **A nova definição legal da família brasileira**. Disponível em <[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAahUKEwi1sKaJhPLIAhVMFpAKHW9NDCg&url=https%3A%2F%2Fwww.tjrs.jus.br%2Fexport%2Fpoder\\_judiciario%2Ftribunal\\_d\\_e\\_justica%2Fcentro\\_de\\_estudos%2Fdoutrina%2Fdoc%2FA\\_nova\\_definicao\\_legal\\_da\\_familia\\_brasileira.doc&usg=AFQjCNFdnUVCFwULPcIT-t6fwJG18gv7Cg](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAAahUKEwi1sKaJhPLIAhVMFpAKHW9NDCg&url=https%3A%2F%2Fwww.tjrs.jus.br%2Fexport%2Fpoder_judiciario%2Ftribunal_d_e_justica%2Fcentro_de_estudos%2Fdoutrina%2Fdoc%2FA_nova_definicao_legal_da_familia_brasileira.doc&usg=AFQjCNFdnUVCFwULPcIT-t6fwJG18gv7Cg)> Acesso em 02 de novembro de 2015 às 13h17.

LUIZ, Bruno Germano. **Massoterapeuta – Deficiente Visual**. Entrevista concedida em Americana, SP. Outubro, 2015.

MACDONALD, Fiona. **Fotógrafa reencena drama real de crianças criadas por animais**. Disponível em <

[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/10/151014\\_vert\\_cul\\_fotos\\_criancas\\_selvagens\\_ml](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/10/151014_vert_cul_fotos_criancas_selvagens_ml)> Acesso em 29 de setembro de 2015 às 22h00.

MARMELSTEIN, George Lima. **Jurisprudenciando - Casos Curiosos – Julgamentos Pitorescos.** Disponível em <http://direitosfundamentais.net/2007/08/14/jurisprudenciando-casos-curiosos-julgamentos-pitorescos/>> Acesso em 08 de setembro de 2015 às 23h52.

MATOS, Maria Clara. **O preconceito em números.** Revista Espaço Aberto. Disponível em <http://www.usp.br/espacoaberto/?p=4461>> Acesso em 30 de setembro de 2015 às 23h48.

MATOS, Luis Estrela de. **Fernando Pessoa: Biografia para os Sentidos.** Disponível em <http://www.revistas.usp.br/desassossego/article/view/35190>> Acesso em 09 de novembro de 2015 às 00h57.

MAXIMIANO, Antonio. C.A. **Introdução a Administração.** – 7.Ed.rev.e.ampl. – São Paulo: Atlas, 2009.

MICHAELIS. **Dicionário de Português Online.** Disponível em <http://michaelis.uol.com.br/>> Acesso em 02 de novembro de 2015 às 13h29.

MÍNI AURÉLIO. **Dicionário da Língua Portuguesa.** São Paulo: Ed. Positivo, 2010.

NORMA BRASILEIRA. **ABNT NBR950/2004.** Disponível em [http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_24.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf)> Acesso em 10 de dezembro de 2015 às 11h38.

OMOTE, Sadao. **Perspectivas para conceituação de deficiências.** Revista Brasileira de Educação Especial. Disponível em [http://www.abpee.net/homepageabpee04\\_06/artigos\\_em\\_pdf/revista4numero1pdf/r4\\_art11.pdf](http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art11.pdf)>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 10h41.

ONU. **A New Symbol of Accessibility.** Disponível em <http://www.un.org/webaccessibility/logo.shtml>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 13h26.

PAIVA, Miguel. **I Fórum Nacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. Informativo da 48ª Subsecção da OAB. Revista da Advocacia de Americana, São Paulo, nº 106, p.03, Setembro a Novembro de 2015.

RIBAS, João Baptista Cintra. **Viva a diferença: convivendo com nossas restrições ou deficiências**. São Paulo: Moderna, 1995.

ROSE, Damon. **Grupo quer 'atualizar' símbolo de acesso a deficientes**. BBC. Disponível em <[http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/09/130921\\_icone\\_deficient\\_e\\_pai](http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/09/130921_icone_deficient_e_pai)>. Acesso em 20 de outubro de 2015 às 11h56.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. Porto Alegre, RS: Livraria do Advogado, 2011.

SCHLITZER M.M. José. **Como fazer monografias**. Campinas, SP: Servanda, 2008.

SENGE, M. Peter. **A quinta disciplina**. São Paulo: Best Seller, 1990.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2015.

SODERO, Fernando Pereira. **Conceito de Estatuto. O Estatuto da Terra**. Revista Justitia. Disponível em <<http://www.revistajustitia.com.br/revistas/2bdcdb.pdf>>. Acesso em 27 de outubro de 2015 às 15h30.

SOUZA, Alexandre. **Teste de Acuidade Visual**. Disponível em <<http://www.aspiras.com.br/group/segundafase/forum/topics/teste-de-acuidade-visual>> Acesso em 19 de setembro de 2015 às 15h30.

TV BRASIL. **O que é o Goalball?** Disponível em < <http://www.ebc.com.br/o-que-e-golbol>> Acesso em 02 de novembro de 2015 às 23h45.

UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM. **O Extermínio dos Deficientes**. Disponível em <<http://www.ushmm.org/outreach/ptbr/article.php?ModuleId=10007683>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 22h54.

UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM. **Racismo: Uma Visão Geral.** Disponível em <<http://www.ushmm.org/wlc/ptbr/article.php?ModuleId=10005184>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 22h45.

UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM. **Vítimas do período nazista: ideologia racial nazista.** Disponível em <<http://www.ushmm.org/wlc/ptbr/article.php?ModuleId=10007457>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 11h50.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Braille Virtual 1.0.** Disponível em <<http://www.braillevirtual.fe.usp.br/pt/index.html>> Acesso em 29 de setembro de 2015 às 13h45.

VENTURA, Luiz Alexandre Souza. **ONU cria novo símbolo para acessibilidade.** Blog Vencer Limites. Jornal Estadão. Disponível em <<http://brasil.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/onu-cria-novo-simbolo-para-acessibilidade/>>. Acesso em 07 de outubro de 2015 às 09h56.

VILLELA, Flávia. **Mulçumanos estão entre as principais vítimas de intolerância religiosa no Rio.** Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-08/mulcumanos-estao-entre-principais-vitimas-de-intolerancia-religiosa>> Acesso em 29 de setembro de 2015 às 12h22.

YIN, RK, 1993. **Case study designs for evaluating high-risk youth programs: the program dictates the design.** IN: *Applications of Case Study Research*. Newbury àrl. CA: sage Publications.

## APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista Pessoal

**Roteiro de Entrevista Pessoal utilizado para complementar e aprofundar a referida pesquisa:**

- **Nome do entrevistado:** Bruno Germano Luiz.
  - **Idade:** 50 anos.
  - **Sexo:** masculino.
  - **Cidade/ Estado:** Americana-SP.
- 
- **Sua deficiência visual é adquirida ou congênita? Se adquirida, como aconteceu? Como foram as superações de barreiras impostas pela sociedade?**

Minha deficiência visual é adquirida, devido a um acidente de carro que eu estava no banco traseiro, sem cinto de segurança.

Agora em relação a barreiras, tem de dois tipos, as arquitetônicas, que existem, e tem as barreiras impostas pela sociedade, que você tem que chegar em um ponto e buscar supera-las também.

As arquitetônicas que existem são várias atualmente, a acessibilidade é muito ruim em muitos lugares que você vai, então é questão de, não informação de escadas, as ruas são cheias de deformidades, calçadas tem pedras saindo, arvores que não tem um padrão, lixeiras, telefones públicos, tudo isso são barreiras que eu considero assim, arquitetônicas, que dificultam, e você acaba se adaptando a elas, não que eles melhorem, mas você se adapta aquela condição de local que passa a conhecer.

Depois nessa questão de barreiras sociais, tem outras questões de barreiras, como você chegar e se apresentar nos lugares, se apresentar como? Eu chegar e poder mostrar quem sou eu.

Eu digo que alguns outros deficientes não mostram que independentemente de serem deficientes também são seres humanos, não mostram suas capacidades, se inibem, e isso passa a ser uma barreira social [...]

isso não pode fazer, isso também não, as pessoas acham que você tem uma vida totalmente limitada. Eu passei a conhecer tudo e tenho a necessidade de superar, faço aquilo que eu gosto e pronto.

- **Foi ou é vítima de preconceito e ou exclusão na sociedade? Qual o caso mais marcante?**

Acontecem situações, mas eu não me deixo importar. Agora de ter alguma coisa marcante, mas vamos supor assim, o desconhecimento das pessoas tem alguns comentários que te deixam um pouco chateado, mas você trabalha essa questão da superação. Eu namorava uma menina, que tinha separado a algum tempo e ela me contou que a cunhada com qual ela não conversa muito, chegou nela e disse “ah, a gente queria que você arrumasse um namorado, mas alguém que você não precisasse cuidar, e você vai arrumar um deficiente ainda, alguém que você tem cuidar”, mas ela não me conhecia, eu sei quem eu sou, então eu brinco muito, quando alguém chega e diz “ah, mas você é deficiente visual”, eu digo, esperai, meu nome é Bruno Germano, eu me conheço, eu sei quem eu sou, então a sua opinião não vai alterar muito minha vida. Se alguém chegar e falar, “ah, mas porque você não tem capacidade”, eu digo, qual o seu nome mesmo, porque você me conhece tão bem e eu não te conheço.

Às vezes, as pessoas não conhecessem e de repente tem aquela questão do julgamento de que você é capaz e não é capaz. Mas será que elas são capazes de tudo? (Risos).

### **CAPACITAÇÃO**

- **Escolaridade:**  
Fundamental ( ) Médio ( **X** ) Superior ( ) Pós Graduação ( )  
**Outros:** Cursos de Massoterapia em Geral.

**(Se o entrevistado é ou foi estudante, realizar as perguntas da próxima folha).**

- **Os professores que atuaram com você eram aptos ao Ensino Especial? Houve ou há dificuldades durante as aulas?**

Então, de certa forma, eu sou mais direto, eu sempre quero saber se serei bem aceito e conhecer o professor, sabendo se ele tem boa vontade ou preparação para de trabalhar com um deficiente físico, o mais importante é ter boa vontade e estar apto a algumas modificações.

Teve alguns cursos que eu cheguei e a pessoa disse “vai ser difícil para você aprender”, então eu não insisto, porque eu sei que a pessoa não tem boa vontade; e outros a pessoa disse “eu nunca trabalhei com deficientes, mas eu tenho vontade”, aí dá para interagir.

- **Utilizou algum sistema auxiliar, como exemplo, o Braille?**

No processo de reabilitação primeiro aprendi a andar com a bengala, para mobilidade, e depois a segunda etapa aprendi o Braille, porém acho o braille muito grande e extenso, então passei a utilizar o sistema de leitura de telas do computador, que é como um sintetizador e hoje uso muito o sistema Voice Over do Iphone, que é desenvolvido para deficientes mesmo, a Apple desenvolve muito esses sistemas para cegos além do baixa visão, fica bem mais fácil com esses mecanismos, e você acaba utilizando até mesmo para a escrita.

Acho o Braille muito complicado, o português tem muitas variações, se eu não sei como eu vou imaginar como escreve, como exemplo, taxi, se eu não sei, escrevo como eu acho, o computador se eu não sei a grafia, ele me ajudaria (risos).

## **MERCADO DE TRABALHO**

- **Trabalha?** Sim, sou autônomo.
- **Nome da empresa:** BG Massagens.
- **Município/ Estado:** Americana/SP, no Welcome Center.



- **Quando foi a inserção no mercado de trabalho? Qual a profissão desenvolvida? Após a deficiência visual, como foi o processo de inserção? E qual a profissão desenvolvida?**

Quando eu imaginava alguém cego, logo eu pensava em alguém pedindo esmola, e não era o que eu gostaria de fazer, pois era corretor de imóveis anteriormente e conhecia muitas pessoas, então imagine o Bruno Germano cego e pedindo esmolas, não ia combinar (risos).

Aí quando estava no hospital, vi uma reportagem sobre um senhor que dava curso de massagem para cegos em São Paulo, ele passava de bairro em bairro pegando os deficientes visuais e dava esse curso gratuitamente, porém não fiz isso na época.

Após a reabilitação conheci um amigo que tinha uma empresa que vendia planos de saúde, e após muita insistência, comecei a vender planos de saúde por telefone (telemarketing) e na mesma época conheci um grupo de cegos da Unicamp que praticava esporte, então comecei a praticar o Golbol, e lá conheci um fisioterapeuta que deu um curso de massagem para nosso grupo, então continuei fazendo cursos relativos à massagem e passei a me interessar.

Então comecei a tratar a massagem como um negócio, me tornando um massoterapeuta, e precisava de um lugar fixo para as pessoas conhecerem e virarem clientes fixos do meu negócio, muitas pessoas diziam que eu deveria me aposentar pois me tornei cego, dizendo que não era necessário, porém não me deixei levar pela opinião dos outros, pois todos têm suas dificuldades e a minha é visual, porém posso superar essas barreiras, não se pode parar devido a dificuldades. E hoje sou massoterapeuta há 9 anos aqui no Welcome Center.

- **O que busca em seu emprego? O que te motiva?**

A massagem me motiva. Trabalho com uma filosofia que chamo de 3D's: Definição, Determinação e Desafio.

Definição é definir o que quer, a determinação é vencer os obstáculos e ter perseverança vencendo as dificuldades, e desafio é conseguir o objetivo que quer e mantê-lo.

- **Você conhece seus direitos e deveres segundo o Ordenamento Jurídico Brasileiro? Participe ativamente deles?**

Já participei de diversas reuniões estaduais e municipais de direitos de deficientes. É algo muito subjetivo, existem as leis de inclusão, de direito ao trabalho, é como eu digo, juridicamente você tem direitos, mas a sociedade não aplica, então é tudo uma forma de “ah, você tem direitos”, mas se vão te cobrar, vão te tratar como igual é outra coisa diferente. Eu acho que essa participação teria que ser melhor e de uma forma mais abrangente, da questão políticas e dirigentes na parte educacional, para que houvesse uma mudança a longo prazo, para se entender; porque se você não tem conhecimento, um deficiente parece um extraterrestre. Os direitos existem, mas devem ser melhor trabalhados para que a inclusão não gere uma exclusão muito maior, como pela restrição de vagas que as empresas pensam ser mais adequadas para o deficiente, muitas vezes eu olho para você e digo que ela é limitada, não podendo este exercer profissão que deseja, mesmo sendo capaz para realiza-la.

Os deficientes têm que entender que além de direitos, eles têm deveres também, que não é porque tem uma cota na empresa que eu sou inatingível, então eu tenho que ser produtivo. A sociedade muitas vezes acha que não pode cobrar dos deficientes, gerando uma exclusão maior ainda, generalizando e tratando os deficientes como coitados e no meu conceito não gera inclusão, gera exclusão. Tratando você como gênio ou coitado.

### **COMENTÁRIOS ABERTOS PARA O ENTREVISTADO.**

Como conceito final, agradeço essa oportunidade de estar me manifestando. Espero que os comentários feitos sejam úteis não só para mim, mas para outras pessoas para que possam ter outras deficiências; que os outros entendam e olhem para a questão da deficiência de outra forma. Tenho um amigo que dizia “Limitações todos nós temos, mas os limites somos nós que fazemos”.

## ANEXO A – JURISPRUDENCIA



14ª Turma

f ls. \_\_\_\_\_

f unc. \_\_\_\_\_

PODER JUDICIÁRIO  
 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP 0002270-37.2013.5.02.0009**  
**RECURSO ORDINÁRIO**  
**RECORRENTE: EMS S/A**  
**RECORRIDO: UNIÃO**  
**ORIGEM: 9ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP**

**AÇÃO ANULATÓRIA. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ART. 93 DA LEI 8.213/91. CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. IMPOSSIBILIDADE DE CUMPRIMENTO DA COTA POR AUSÊNCIA DE CANDIDATOS INTERESSADOS. MULTA INDEVIDA.** Não se pode penalizar a empresa que, embora comprovadamente tenha tentado cumprir a exigência legal, não obteve sucesso na contratação de trabalhadores portadores de necessidades especiais em razão de ausência de candidatos interessados ou com a qualificação necessária para exercer a função. Recurso ordinário ao qual se dá provimento.

Recurso ordinário interposto pelo autor (fls. 179/189), em face da sentença de fls.171/173. Argui, preliminarmente, nulidade por negativa de prestação jurisdicional e, no mérito, questiona a majoração do valor da causa e pretende a reforma do julgado quanto à manutenção do auto de infração e honorários de advogado.

Preparo às fls. 189-v/190.

Contrarrazões às fls. 194/198.

Parecer do Ministério Público do Trabalho, opinando pelo não provimento do recurso (fls. 200/201).

É o relatório.

**VOTO**

Satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, conheço.

## NULIDADE – NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

A recorrente arguiu nulidade do julgado sob o fundamento de que a sentença omitiu-se quanto a pontos específicos arguidos na petição inicial.

O artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe o seguinte:

*“Art. 832. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.”*

Assim, ao julgador não se impõe a apreciação de todos os elementos trazidos pelas partes, sejam fáticos ou jurídicos, mas apenas a indicação, precisa e clara, daqueles que formaram seu convencimento, acolhendo conclusão razoável e coerente com referidos fundamentos.

No presente caso, o d. Juiz *a quo* entendeu que a dificuldade em contratar empregados portadores de deficiência não seria suficiente a afastar a aplicação da Lei n. 8.213/91. Não se verifica, portanto, descumprimento do disposto no inciso IX do artigo 93 da Constituição da República, como alega a recorrente. Ademais, os embargos de declaração são o meio próprio para sanar eventual omissão, contradição ou obscuridade no julgado, porém a medida não foi oposta oportunamente pela autora.

Ressalto que o efeito devolutivo atribuído ao presente recurso evita qualquer prejuízo à recorrente, razão pela qual também por este aspecto, afasto a preliminar.

## VALOR DA CAUSA

A recorrente insurge-se contra a elevação, de ofício, do valor da causa de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) para R\$ 152.355,73 (cento e cinquenta e dois mil, trezentos e cinquenta e cinco reais e setenta e três centavos), conforme constou do primeiro tópico da fundamentação da sentença (fl. 171).

O Código de Processo Civil dispõe sobre as regras para o cálculo do valor da causa nos artigos 259 e 260. Acerca da impugnação do valor, o artigo 261 do mesmo diploma dispõe o seguinte:

*“Art. 261. O réu poderá impugnar, no prazo da contestação, o valor atribuído à causa pelo autor. A impugnação será autuada em apenso, ouvindo-se o autor no prazo de 5 (cinco) dias. Em seguida o juiz, sem suspender o processo, servindo-se, quando necessário, do auxílio de perito, determinará, no prazo de 10 (dez) dias, o valor da causa.”*

**Parágrafo único. Não havendo impugnação, presume-se aceito o valor atribuído à causa na petição inicial” – grifo nosso.**

Da leitura do dispositivo de lei transcrito, deflui que a majoração do valor da causa é vedada quando não haja impugnação da parte contrária. Nesse sentido, aliás, vem-se posicionando a jurisprudência trabalhista, como se lê:

*“A) AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VALOR DA CAUSA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO. MAJORAÇÃO DE OFÍCIO. Evidenciada a afronta ao art. 5º, LV, da CF, dá -se provimento ao agravo de instrumento. B) RECURSO DE REVISTA. 1. VALOR DA CAUSA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO. MAJORAÇÃO DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. Esta Corte tem se manifestado no sentido da impossibilidade de majoração, de ofício, do valor dado à causa, quando ausente impugnação da parte adversa. Essa é a inteligência que se extrai, inclusive, do teor da Súmula 71 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-1493-74.2011.5.02.0089, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 21/03/2014)*

Dou provimento, portanto, para restabelecer o valor atribuído à causa na petição inicial, no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

#### AUTO DE INFRAÇÃO

Trata-se de ação anulatória de auto de infração que resultou em multa administrativa imposta pelo descumprimento do artigo 93 da Lei n. 8.213/91, em relação à contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais.

O d. juiz da primeira instância julgou improcedente a pretensão, sob o fundamento de que a dificuldade na contratação de profissionais portadores de necessidades especiais não seria motivo suficiente para afastar a aplicação da lei.

A lei dispõe:

*“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte*

*proporção:*

<i>I - até 200 empregados.....</i>	<i>2%;</i>
<i>II - de 201 a 500.....</i>	<i>3%;</i>
<i>III - de 501 a 1.000.....</i>	<i>4%;</i>
<i>IV- de 1.001 em diante.....</i>	<i>5%”.</i>

O dispositivo legal vai ao encontro dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da não-discriminação, além de atender aos valores sociais do trabalho e à função social da empresa. Cumpria, portanto, à recorrente, provar, de forma inequívoca, a impossibilidade real de cumprimento da norma.

Na hipótese, verifica-se que a autora, pessoa jurídica de direito privado que atua no ramo farmacêutico, publicou diversos anúncios de vagas de trabalho para portadores de deficiência (fls. 89/107), além de ter promovido visitas e reuniões a entidades de formação profissional (Unicamp, Senac, escolas técnicas, faculdades, etc.), como provam os documentos de fls. 109/114. Não obteve sucesso na contratação dos trabalhadores portadores de necessidades especiais, contudo, em razão da falta de candidatos interessados e de qualificação necessária para o exercício da função.

Pelo conjunto probatório, constata-se que não se cuida de deliberado desrespeito à lei, mas de descumprimento por motivos alheios à vontade da entidade. Note-se que a recorrente provou possuir 56 empregados com deficiência na oportunidade da autuação do Ministério do Trabalho e Emprego (fl. 120), o que denota a sua tentativa de cumprir a exigência legal.

Nesse sentido, tem-se posicionado a jurisprudência, como se lê:

*II - RECURSO DE REVISTA PRELIMINARES DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E POR JULGAMENTO EXTRA PETITA Prefaciais não analisadas, nos termos do artigo 249, § 2º, do CPC c/c o artigo 796 da CLT. ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91 - AÇÃO AFIRMATIVA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - BENEFICIÁRIOS DE AFASTAMENTO PREVIDENCIÁRIO REABILITADOS - CUMPRIMENTO - IMPOSSIBILIDADE POR FALTA DE INTERESSADOS EM NÚMERO SUFICIENTE 1. A Reclamada comprovou que se propusera a cumprir o artigo 93 da Lei nº 8.213/91, no sentido de preencher percentual de vagas para contratação de pessoas reabilitadas pela Previdência Social ou portadoras de necessidades especiais, não obtendo sucesso, todavia, por falta de interessados em número suficiente. 2. **Havendo comprovada dificuldade de se encontrar mão-de-obra com o perfil previsto no dispositivo, a empresa não pode ser responsabilizada pelo não comparecimento de profissionais habilitados para o exercício da função e interessados em participar do processo seletivo. Precedentes.** Recurso de Revista conhecido e provido. ( ARR - 1313-36.2010.5.04.0122 , Relator Desembargador Convocado: João Pedro Silvestrin, Data de Julgamento: 19/11/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT21/11/2014)*

*RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. POSSIBILIDADE DE DECIDIR O MÉRITO FAVORAVELMENTE À PARTE RECORRENTE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 249, § 2º, DO CPC. A preliminar suscitada não enseja análise no presente apelo, uma vez que, mesmo que se reconhecesse a existência da nulidade apontada, ela não seria objeto de pronunciamento, ante a possibilidade de decidir o mérito do recurso favoravelmente à parte recorrente, na forma autorizada pelo artigo 249, § 2º, do CPC. 2. NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO. MULTA ADMINISTRATIVA POR DESCUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 93 DA LEI Nº 8.213/91.*

AUSÊNCIA DE PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO PRECENTUAL EXIGIDO PELA LEI Nº 8.213/91. DIFICULDADE PARA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA. PROVIMENTO. O objetivo da Lei nº 8.213/91 é a reintegração social dos trabalhadores portadores de deficiência física no mercado de trabalho. Todavia, tendo em vista os princípios constitucionais da igualdade e isonomia, não se pode penalizar a empresa que não consegue atingir a cota exigida pela referida lei, apesar de ter demonstrado várias tentativas de recrutamento de candidatos portadores de deficiência física. Assim, a multa pecuniária aplicada à empresa pelo não atingimento da cota prevista se distancia do princípio da razoabilidade, especialmente quando demonstrada a dificuldade de se encontrar profissionais deficientes e habilitados para o preenchimento dos cargos oferecidos pela empresa. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.  
( RR - 241900-47.2007.5.02.0003 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 22/10/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014) – **grifos nossos**.

Sendo assim, dou provimento ao recurso ordinário para reconhecer a nulidade e insubsistência do auto de infração n. 019799802 e declarar a inexigibilidade do crédito constituído em favor da recorrente, EMS S/A.

#### HONORÁRIOS DE ADVOGADO

Inexistindo sucumbência do autor, não há que se falar em honorários de advogado em favor da União.

Observados os limites devolvidos, portanto, reformo a sentença para excluir os honorários advocatícios da condenação.

#### É o voto.

Diante do exposto, **ACORDAM** os Magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: **DAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário para restabelecer o valor atribuído à causa na petição inicial, no importe de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), reconhecer a nulidade e insubsistência do auto de infração n. 019799802 e declarar a inexigibilidade do crédito constituído em favor da recorrente, bem como excluir da condenação os honorários de advogado, nos termos da fundamentação do voto da Relatora. Custas pela ré, em reversão, no importe de R\$ R\$ 600,00, calculadas sobre o valor da causa (R\$ 30.000,00), das quais fica isenta na forma do artigo 790-A, I, da CLT.

**REGINA DUARTE**  
**Desembargadora Relatora**

8888-rad

