

Trabalho do Deficiente

Arion Sayão Romita*

1. Introdução

Há personagens famosos, na mitologia e na história, portadores de deficiência.

Na mitologia greco-romana, alguns deles podem ser lembrados.

Vulcano (nome romano de Hefestos), um dos doze deuses do Olimpo, filho de Júpiter e Juno, personifica o brilho do raio e o fogo devorador e produtivo. Era disforme e coxo, o que não o impediu de desposar Vênus, deusa do amor e da beleza feminina.

Tirésias era um dos adivinhos mais famosos da antigüidade. Numa disputa entre Júpiter e Juno, Tirésias decidiu contrariamente à opinião de Juno, que o puniu tirando-lhe a visão. Júpiter, para compensá-lo do prejuízo da perda dos olhos, deu-lhe o dom da profecia.

Édipo, ao tomar conhecimento da tragédia que vitimara Jocasta e a ele próprio, vazou os próprios olhos e passou a viver em Colona, perto de Atenas, num bosque consagrado às Eumênides. Lá cumpriu o destino anunciado pelo oráculo: o povo que possuísse sua pessoa ou mesmo suas cinzas teria assegurada a vitória sobre os inimigos.

Inúmeros estadistas, poetas, prosadores, compositores, pintores, foram portadores de deficiência.

Uma casa patricia da antiga Roma era a família Cláudia. O sabino Atta Clausus fixou-se em Roma e foi chamado Claudius, que significa coxo. Arrastar o pé ao andar, arrastar o pé como os velhos é claudicar.

Além desse personagem da antigüidade, outros célebres deficientes físicos apresentavam a mesma característica, como Byron (1788-1824), poeta inglês, que era clubfoot, isto é, portador de um pé deformado, torto. Toulouse-Lautrec (1864-1901), pintor francês, sofreu duas quedas de cavalo, o que o deixou anão e estropiado das pernas.

Milton (1608-1674), poeta e ensaísta inglês, compôs, entre outras obras, Paradise Lost (Paraíso Perdido, 1667) sendo deficiente visual, totalmente cego. Camões (1524-1580), o maior poeta lírico e épico da língua portuguesa, perdeu o olho direito numa batalha contra os mouros em Ceuta, em 1547. Antônio Feliciano de Castilho (1800-1875), poeta, prosador, ensaísta e pedagogo português, padeceu de cegueira desde os seis anos.

Cervantes (1547-1616), o maior dos escritores espanhóis, autor entre outras obras de Dom Quixote, perdeu a mão esquerda na batalha de Lepanto (1571). Antônio Francisco da Costa Lisboa (1730-1814), mais conhecido como o Aleijadinho, foi o maior escultor barroco brasileiro. Sofreu uma doença desconhecida, que lhe causou a perda dos dedos dos pés, ao mesmo tempo em que os dedos das mãos se atrofiaram, curvando-se.

Beethoven (1770-1827), compositor alemão, por muitos considerado o maior nome da história da música, autor de nove sinfonias, uma ópera e outras obras instrumentais, era deficiente auditivo.

Se no conceito de deficiência for incluída a redução ou perda das faculdades mentais, diversos pintores, escritores, filósofos, músicos, seriam considerados deficientes. Basta lembrar Benvenuto Cellini (1500-1571), joalheiro, cinzelador e escultor italiano; Francisco de Goya (1746-1828), pintor espanhol; Gérard de Nerval (1808-1855), poeta e prosador francês; Friedrich Nietzsche (1844-1900), filósofo alemão; Vincent Van Gogh (1853-1890), pintor holandês; Robert Schumann (1810-1856), compositor alemão; Vaslav Nijinsky (1888-1950), bailarino russo.

Os deuses, heróis mitológicos e gênios certamente dispensam proteção. O comum dos mortais, porém, necessita de providências legais que compensem a redução ou a perda de faculdades físicas causadoras de desvantagens. Medidas legislativas tornam-se indispensáveis para sanar as desigualdades geradas pela deficiência em cada caso, de tal modo que sejam restabelecidas as condições de primitiva igualdade, como se deficiência não houvera.

2. Direito estrangeiro

A partir dos anos 70 e com intensidade crescente a partir dos anos 80, a legislação de diversos países passa a dispensar proteção especial ao trabalho dos deficientes físicos. Na maioria dos casos, o legislador se preocupa com o acesso ao emprego, vale dizer, assegura aos deficientes o direito a certo número de postos de trabalho nas empresas, quer do setor público quer do privado.

Às vezes, a lei tem por objeto garantir a igualdade de salários dos deficientes em relação aos dos trabalhadores válidos. É o caso, por exemplo, da lei belga de 11 de março de 1977, que torna obrigatória a convenção coletiva de trabalho nº 26, de 15 de outubro de 1975, cujo artigo 1º assegura aos trabalhadores deficientes remuneração que seja pelo menos equivalente aos salários convencionais mínimos fixados pelas comissões paritárias para os trabalhadores válidos.¹

Quase sempre, porém, a finalidade perseguida pelo legislador é de fato a garantia de obtenção de emprego pelo deficiente. Cientes das dificuldades práticas de incrementar medidas impositivas dessa natureza, alguns países consagram a possibilidade para o empregador de substituir a oferta direta de vagas ao deficiente pelo pagamento de

contribuição em dinheiro, especificamente destinada a organismos de formação, readaptação e reeducação profissional dos deficientes.

Na Argentina, a Lei de emprego (Lei nº 24.013, de 17.12.1991) prevê, no art. 86, os programas para descapacitados (programas para deficientes), que deverão observar os tipos de atividades que as pessoas puderem desempenhar, segundo sua qualificação. Ditos programas deverão contemplar, entre outros aspectos, os seguintes: a) promoção de oficinas protegidas de produção e apoio ao trabalho dos deficientes mediante regime de trabalho no domicílio; b) determinar o cumprimento da obrigação de dar trabalho a pessoas deficientes que reúnam condições de aptidão em uma proporção não inferior a quatro por cento do pessoal nas entidades públicas nacionais, incluídas as empresas e sociedades do Estado; c) fomentar a inclusão nas convenções coletivas de cláusulas de reserva de postos de trabalho para deficientes no setor privado.

Na Alemanha, segundo o art. 5o (§ 5) da SchwbG (Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft, conhecida como Schwerbehindertengesetz, de 26.08.1986), ou seja da lei de garantia de integração do deficiente no trabalho, na profissão e na sociedade, as empresas com mais de dezesseis empregados são obrigadas a preencher pelo menos seis por cento dos postos de trabalho com a admissão de deficientes. Trata-se porém, como observa Wilhelm Dütz, de uma obrigação assumida em face do Estado, a qual não confere ao deficiente o direito de pleitear um emprego em determinada empresa.² O cumprimento dessa obrigação pode ser substituído pelo pagamento de módica quantia mensal, gerando fundos destinados a instituições de reabilitação de deficientes, o que leva Manfred Weiss a tecer o seguinte comentário: Esse regulamento ilustra bem o dilema: "De um lado, há um interesse de se integrar o deficiente ao mercado de trabalho. Por outro, porém, essa integração pode gerar dificuldades econômicas. O temor resultante leva, pois, ao enfraquecimento das obrigações trabalhistas".³

No Canadá, a legislação tendente a promover o acesso ao emprego consagra restrições à faculdade de não contratar, ou seja, impõe limites à recusa do empregador de admitir certas pessoas, que resultam, além das proibições voltadas para este efeito (que no momento não interessam), da previsão de obrigações positivas, isto é, dar emprego a determinadas pessoas. Assim, a lei federal conhecida como Loi concernant l'équité en matière d'emploi (Lei concernente à equidade em tema de emprego), de 1984-1986, no art. 4o, promove a igualdade no ambiente de trabalho, de modo que (entre outras providências) sejam corrigidas as desvantagens sofridas pelos deficientes. Para atingir este objetivo de igualdade, os empregadores que tenham a seu serviço pelo menos cem empregados são obrigados a determinar mediante consulta aos representantes dos trabalhadores regras específicas. A chamada Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (Lei de garantia do exercício dos direitos das pessoas portadoras de deficiência), de Quebec, no art. 63, impõe a todo empregador que tenha mais de cinquenta empregados a obrigação de submeter à Repartição das pessoas deficientes de Quebec, em colaboração com o representante da associação dos empregados respectivos, um "plano destinado a garantir a admissão de pessoas deficientes". Observa Robert P. Gagnon que esta obrigação, embora provida de sanção penal, visa apenas à apresentação do plano à repartição. A lei não prevê pena alguma para o descumprimento das medidas planejadas.⁴

O ordenamento jurídico espanhol consagra o instituto das reservas e preferências de emprego. Segundo o disposto no artigo 17.2 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, de 1980 (texto aprovado e refundido pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março), podem ser estabelecidas "reservas de preferências" para ser contratado como empregado. Como observa Antonio Martin Valverde, a garantia formal exigida para tornar efetivas essas medidas de "discriminação positiva" é a necessidade de regulação por lei.⁵ Um caso de reserva é contemplado pelo artigo 38.1 da Lei 13/1982, de 13 de abril, de integração social de minusválidos: "As empresas públicas ou privadas que derem emprego a um número de trabalhadores fixos superior a cinquenta são obrigadas a empregar um número de empregados deficientes (minusválidos) não inferior a dois por cento do pessoal".

A legislação francesa também reconhece há tempos as "prioridades de emprego". As normas que obrigam os empregadores a reservar, no pessoal das empresas, certo número de postos de trabalho à pessoas privilegiadas no tocante às admissões são tradicionais. No passado, visavam aos inválidos de guerra (lei de 1924), pais de famílias numerosas (lei de 1940). Hoje em dia, visam principalmente aos deficientes (handicaps). Uma lei de 1957 instituiu, pela primeira vez, prioridade de emprego em favor de pessoas reconhecidas como deficientes por uma comissão técnica de orientação e reclassificação profissional. Essa legislação foi alterada diversas vezes. Outra lei, de 10 de julho de 1987, deu eficácia maior às medidas destinadas a conferir prioridade de emprego a certas categorias de pessoas. Todo empregador que tiver a seu serviço pelo menos vinte empregados assume uma obrigação "de resultado": de acordo com o disposto no artigo L. 323-1, al.1, do Código do Trabalho, é obrigado a empregar em tempo integral ou tempo parcial deficientes na proporção de 6 por cento do efetivo total de empregados.⁶ Para cumprir esta obrigação, o empregador pode naturalmente admitir o número de deficientes previsto em lei. Mas ele pode também exonerar-se dessa obrigação mediante a celebração de contratos de *sous-traitance* (subempreitada) ou de prestação de serviços com empresas do "setor protegido", isto é, empresas habilitadas que empregam deficientes (art. L. 323-8). Pode ainda dar cumprimento à obrigação aplicando um acordo coletivo de ramo ou de empresa que estabeleça um programa em favor dos deficientes - plano de admissão, plano de inserção e de formação, plano de adaptação às mudanças tecnológicas (art. L. 323-8-1 do Código do Trabalho). Pode finalmente exonerar-se da obrigação mediante o pagamento, por emprego não preenchido, de uma contribuição para um fundo de desenvolvimento destinado à inserção profissional dos deficientes (art. L. 323-8-2 a L. 323-8-4 do Código do Trabalho).

Na Itália, ao lado do sistema de colocação ordinária, existe o de colocação obrigatória, regulado pela Lei nº 482, de 2 de abril de 1968. Esta lei com fins de solidariedade social e para ensinar a inserção na vida laborativa de algumas categorias especiais de pessoas, impõe aos empregadores a obrigação de admitir certo número de integrantes dessas categorias. As empresas que tiverem a seu serviço mais de 35 empregados são obrigadas a admitir, entre pessoas que integram as "categorias protegidas", quinze por cento do pessoal, abrangidos operários e empregados de escritórios e excluídos os aprendizes.⁷

No Peru, a Constituição de 1993 (art. 7º) declara que a pessoa incapacitada para velar por si própria por causa de uma deficiência física ou mental tem direito ao respeito de sua dignidade e a um regime legal de proteção, atenção, readaptação e seguridade. A Lei de

trabalho para pessoas com limitações físicas, sensoriais e intelectuais (Lei nº 23.285, de 15 de outubro de 1981) dispõe (art. 1º) que as entidades e empresas do setor público que derem emprego a pessoas com limitações físicas, sensoriais e intelectuais têm direito, para fim de dedução no pagamento de impostos, a uma bonificação contábil de 50 por cento sobre o montante integral da mão-de-obra que contratar com este tipo de pessoas. Acrescenta o art. 2º que o mínimo de trabalhadores a serem computados para a bonificação contábil não excederá 10 por cento dos servidores de cada empresa.

Em Portugal, a lei de emprego protegido (Decreto-lei n.º 40/83, de 25 de janeiro), no art. 1º, define emprego protegido como "toda atividade útil e remunerada que, integrada no conjunto da atividade econômica nacional e beneficiando as medidas especiais de apoio por parte do estado, visa assegurar a valorização pessoal e profissional das pessoas deficientes, facilitando a sua passagem, quando possível, para um emprego não protegido". O trabalho em regime de emprego protegido pode ser prestado em centros próprios, em meio normal de produção ou no domicílio do deficiente. A lei define "centro de emprego protegido": de acordo com o disposto no art. 4º, trata-se de unidade de produção, de caráter industrial, artesanal, agrícola, comercial ou de prestação de serviços integrada na atividade econômica nacional, que vise a assegurar aos deficientes o exercício de uma atividade remunerada, assim como a possibilidade de formação e aperfeiçoamento profissional que permitam, sempre que possível, a sua transferência para o mercado normal de trabalho.⁸

3. A ação da Organização Internacional do Trabalho

A OIT, desde os anos 50, preocupa-se com a grave questão do trabalho dos deficientes físicos. Já aprovou uma Convenção (nº 159, de 1983) e três Recomendações (nº 99, de 1955; nº 168, de 1983; e nº 169, de 1984), que tratam do assunto.

A Recomendação nº 99, sobre a adaptação e a readaptação profissionais dos inválidos, de 1955, levou em conta que a adaptação e a readaptação das pessoas que sofrem de invalidez são imprescindíveis para que possam recuperar sua capacidade física e mental e reintegrar-se à função social, profissional e econômica que puderem desempenhar. Considera "inválido" qualquer pessoa cujas possibilidades de obter e conservar emprego adequado se acham realmente reduzidas em virtude de uma diminuição de sua capacidade física ou mental. Preconiza a consagração, nos ordenamentos jurídicos internos, de princípios e métodos relativos a orientação profissional, formação profissional e colocação dos inválidos, além de medidas para aumentar as oportunidades de emprego. Estas medidas deveriam observar as seguintes prescrições: a) os inválidos devem ter a mesma possibilidade que os trabalhadores não inválidos de ingressar nos empregos para os quais estejam qualificados; b) os inválidos devem ter plenas oportunidades de aceitar um emprego que lhes convenha com um empregador de sua escolha; c) deve dar-se mais atenção às aptidões e à capacidade de trabalho dos interessados do que à sua invalidez. As autoridades competentes devem adotar medidas, em colaboração com as organizações privadas interessadas, para criar e desenvolver meios de formação e de trabalho protegidos para os inválidos que não tenham capacidade para competir no mercado normal de emprego. Entre esses meios deve figurar a criação de "oficinas protegidas".

A Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra em 1983 (69ª reunião) aprovou a Convenção nº 159 e a Recomendação nº 168.

A Convenção nº 159 entrou em vigor no plano internacional em 20 de junho de 1985. No Brasil, seu texto foi aprovado pelo Congresso Nacional mediante o Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989. Foi ratificada em 18 de maio de 1990, promulgada pelo Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, e entrou em vigor em 18 de maio do mesmo ano. Portanto, integra o ordenamento jurídico pátrio, ocupando a mesma posição de uma lei ordinária.

A Convenção nº 159, sobre reabilitação e emprego de pessoas deficientes, define "pessoa inválida" (pessoa deficiente) como aquela cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de nele progredir fiquem substancialmente reduzidas por causa de uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida. A finalidade da readaptação profissional é permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego adequado e nele progrida, promovendo-se desta maneira a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade. O Estado-membro que ratificar a convenção (neste caso se encontra o Brasil) se obriga a formular, aplicar e revisar periodicamente a política nacional sobre a readaptação profissional e o emprego de deficientes. Tal política se baseia no princípio de igualdade de oportunidades entre os deficientes e os trabalhadores em geral, devendo ser respeitada a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais adotadas com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores inválidos e os demais trabalhadores não devem ser consideradas discriminatórias com relação a estes últimos.

No mesmo ano de 1983, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Recomendação nº 168, sobre a readaptação profissional e o emprego das pessoas deficientes, que complementa a Convenção nº 159. A recomendação, como se sabe, não constitui objeto de ratificação e, em consequência, não integra o ordenamento interno, mas deve ser submetida ao Congresso Nacional a fim de inspirar a legislação a ser votada sobre a matéria.

Segundo a Recomendação nº 168, os deficientes devem dispor de igualdade de oportunidades e de tratamento relativamente ao acesso, conservação e promoção em um emprego que, sendo possível, corresponda a sua escolha e a suas aptidões individuais. Entre as medidas destinadas a promover oportunidades de emprego para os deficientes, devem ser incluídas, além de outras, medidas apropriadas para criar oportunidades de emprego no mercado regular, adotando-se incentivos econômicos que estimulem os empregadores a proporcionar formação e emprego aos deficientes; ajuda governamental adequada para criar diversos tipos de emprego protegido; estímulo à cooperação entre oficinas protegidas e oficinas de produção; estímulo à criação e desenvolvimento de cooperativas integradas por deficientes; etc.

No ano seguinte (1984), a 70ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Recomendação nº 169, sobre política de emprego. Esta norma internacional reitera a recomendação no sentido de que os países-membros adotem medidas tendentes a satisfazer

as necessidades de todas as categorias de pessoas que tenham freqüentemente dificuldades para encontrar emprego permanente, como (entre outras classes de trabalhadores) os deficientes.

4. No Brasil

A partir da promulgação da Constituição de 5 de outubro de 1988, multiplicaram-se no Brasil as normas de proteção às pessoas portadoras de deficiência. Entre essas normas, não poderiam faltar as que têm por finalidade proteger o trabalho dos deficientes.

Os preceitos constitucionais não visam apenas à proteção do trabalho: cuidam também de outros aspectos da vida do deficiente.

É a seguinte a relação dos dispositivos da Constituição que se referem aos deficientes: art. 7º, XXXI: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; 23, II: competência federativa comum para cuidar da "proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência"; 24, XIV: competência federativa concorrente para legislar sobre "proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiências"; 37, VIII: a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; 203, IV: é objetivo da assistência social "a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiências e a promoção de sua integração à vida comunitária"; 208, III: garantia, através do Estado, da efetivação de seu dever com a educação, de "atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino"; 227, § 1º, II: promoção, pelo Estado, de programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, com a "criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos"; 227, § 2º: previsão de disposição legal sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, com garantia de acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência; 244: determina que a lei disponha sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo existentes em 1988 a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

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

Quanto ao primeiro aspecto - setor público - vale lembrar que o art. 37, inciso VIII, da Constituição determina a reserva de percentual de cargos e empregos públicos em favor dos deficientes abrangendo em seu campo de aplicação não só a administração direta como também a indireta. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, dispõe no art. 5º, § 2º:

"Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que sejam portadoras: para tais pessoas serão reservadas até 20 por cento das vagas oferecidas no concurso".

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

O alcance dessa normatividade é explicado por Sérgio de Andréa Ferreira: "Verifica-se que, quanto ao acesso aos cargos e empregos públicos (as funções estão incluídas), o deficiente poderá concorrer, em igualdade de condições - como ocorre no setor privado - com as demais pessoas, e, nessa hipótese, deverá obter a pertinente habilitação isonomicamente com elas. Diversa é a situação no que concerne às vagas reservadas para os deficientes, a abranger, tão-somente, cargos e empregos (dada a natureza das funções). Essa reserva é exatamente para atender a deficientes que não lograriam êxito competindo, em igualdade de condições, com os demais candidatos. É reserva que visa a ensejar o acesso, atendidas condições menos rígidas para atendimento a certas atividades que o permitam, excluídos os absolutamente incapacitados e os cargos e empregos que não ensejem essa seleção de atividades".⁹

A Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispôs sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, estabelecendo normas gerais que assegurem o pleno exercício dos direitos individuais e sociais daquelas, considerados, entre outros valores básicos, o da igualdade de tratamento e oportunidades. Entre as medidas impostas aos "órgãos e entidades da administração direta e indireta", situa-se, "na área da formação profissional e do trabalho", a da "adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho", isto "nas entidades da administração pública e do setor privado" (art. 2º, parágrafo único, III, d).

Prevê o diploma normativo em tela ações civis públicas para a proteção de interesses coletivos ou difusos dos deficientes, as quais poderão ser propostas pelo Ministério Público e por entidades várias. É certo que o Ministério Público intervirá, obrigatoriamente, nos órgãos públicos, coletivos ou individuais, em que se discutem interesses relacionados à deficiência das pessoas (art. 5º). Constitui crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa "obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência".

Prevê-se uma Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e foi reestruturada a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE.

No tocante ao segundo aspecto - setor privado - cabe observar que a proibição de discriminação entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (Constituição, art. 7º, XXXII) já era contemplada por constituições anteriores e promana da legislação infraconstitucional (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 3º,

parágrafo único). A mesma regra de vedação de discriminação aplicável apenas aos deficientes (Constituição, art. 7º, XXXI) constitui, porém, novidade introduzida pelo Estatuto Básico de 1988.

No que tange à reserva de postos de trabalho em benefício dos portadores de deficiência no setor privado, inexistente previsão constitucional. Todavia, a legislação infraconstitucional se ocupou do tema: o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe que a empresa com mais de 100 empregados está obrigada a preencher de 2 por cento a 5 por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, habilitados, na seguinte proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500, 3%; III - de 501 a 1000, 4%; IV - de 1001 em diante, 5%.

A vedação de discriminação abrange os portadores de deficiência relativamente ao exercício de diversos outros direitos trabalhistas. Assim, por exemplo, a eles se aplica o disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, que regula o instituto da equiparação salarial (para trabalho igual, salário igual): sendo idêntica a função, a trabalho de igual valor corresponderá igual salário, nada importando que o reclamante seja deficiente. A lei também dispensa proteção no que diz respeito à dispensa: de acordo com o disposto no § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213, a dispensa de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, e a injustificada, no contrato por tempo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante. O preceito é válido mesmo para o contrato por tempo determinado regulado pela Lei nº 9.601, de 28 de janeiro de 1998.

Há casos em que a pessoa portadora de deficiência trabalha, mas esta atividade não configura relação de emprego. Atendendo a esta circunstância, o Secretário Nacional do Trabalho baixou a Instrução Normativa nº 5, de 30 de agosto de 1991, com o seguinte teor: "Considerando que o processo de habilitação, de reabilitação e de integração no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência deve ser uma preocupação do Estado e requer atendimento especializado nas áreas de educação e da formação profissional; considerando que, mesmo nos casos em que a deficiência seja irreversível, o trabalho poderá ter fins terapêuticos, devendo por isso ser facilitado ao deficiente; considerando a necessidade de orientar os agentes da inspeção do trabalho quanto às situações em que o trabalho do deficiente não caracteriza vínculo de emprego, resolve: Art. 1º - O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego quando atender aos seguintes requisitos: I - realizar-se sob assistência e orientação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que tenha como objetivo assistir o deficiente; II - destinar-se a fins terapêuticos ou de desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente. Parágrafo único - O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âmbito de empresa que, para o mesmo fim, celebrar convênio com a entidade assistencial".

Com a finalidade de proporcionar a integração social dos cidadãos em desvantagem no mercado econômico por meio do trabalho, a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999, dispõe sobre a criação e o funcionamento das cooperativas sociais. Essas cooperativas fundamentam-se no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos e incluem entre suas atividades: I - a organização e gestão de

serviços socio sanitários e educativos; II - o desenvolvimento de atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços. Ditas cooperativas organizarão seu trabalho, especialmente no que diz respeito a instalações, horários e jornadas, de maneira a levar em conta e minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem que nelas trabalharem. Entre as pessoas consideradas em desvantagem, para os efeitos da referida lei, incluem-se os deficientes físicos e sensoriais (art. 3º, I).

Especificamente em relação ao adolescente portador de deficiência, o art. 66 da Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) dispõe que a ele é assegurado trabalho protegido.

O Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamenta a Lei n.º 7.853 (anteriormente citada), dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção. A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

O decreto em apreço define deficiência: toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Quando a deficiência ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos, é considerada permanente. Define-se incapacidade como uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O conceito de deficiência abrange pessoas enquadradas nas seguintes categorias: I - deficiência física; II - deficiência auditiva; III - deficiência visual; IV - deficiência mental; V - deficiência múltipla.

É instituído o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, no âmbito do Ministério da Justiça, como órgão superior de deliberação colegiada. A este órgão incumbe, entre outras relevantes funções, zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Ele é constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil.

Cuida o decreto da equiparação de oportunidades, abrangendo os seguintes aspectos: I - saúde; II - acesso à educação; III - habilitação e reabilitação profissional; IV - acesso ao trabalho; V - cultura, esporte, turismo e lazer.

No que diz respeito especificamente ao acesso ao trabalho, o decreto dispõe que é finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência

no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: I - colocação competitiva; II - colocação seletiva; III - promoção do trabalho por conta própria. O decreto também define: I - procedimentos especiais; II - apoios especiais; III - oficina protegida de produção; IV - oficina protegida terapêutica.

O decreto regulamenta as disposições do Plano de Benefícios da Previdência Social (Lei nº 8.213) e da legislação pertinente ao regime jurídico dos servidores públicos civis no que se refere ao acesso aos empregos no setor privado e cargos no setor público.

Determina ainda o decreto que sejam implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

A legislação brasileira tem seguido à risca as recomendações da OIT e as ponderações da melhor doutrina. A propósito, valem citação as belas palavras de Ricardo Tadeu Marques da Fonseca: "O repúdio preconceituoso ou a segregação caridosa, vem cedendo passo a compreensão de que a limitação para o trabalho não se constitui em estigma intransponível, mas, ao contrário, é um aspecto meramente instrumental, cuja superação é mister que se faça por meio da ação social e estatal. Deve a sociedade propiciar prioritariamente os meios aptos a inserir o portador de deficiência no convívio social, valorizando o seu trabalho e suas qualidades pessoais".¹⁰

5. A proteção do trabalho das pessoas deficientes e o princípio da igualdade

A palavra grega *isos* significa igual, mesmo, correspondente, justo. Portanto, a noção de igualdade abrange, desde a antigüidade clássica, a de justiça. Desta raiz (*isos*) derivam inúmeros vocábulos, como *isonomia* (igualdade perante a lei); *isotimia* (igual direito dos cidadãos de ocupar cargos públicos); *isegoria* (mesmos direitos em falar, igualdade judicial).¹¹ Interessam-nos, apenas, os aspectos relacionados com os dois primeiros tópicos: a igualdade perante a lei (a lei é igual para todos) e a igualdade dos cidadãos de ocupar cargos públicos ou privados.

O vocábulo *igual* difere de *símile*, pois enquanto este se refere às qualidades e aos atributos, o primeiro alude à quantidade e à grandeza.¹² Esta distinção se refletirá na evolução histórica do conceito de igualdade.

Em *As Leis*, Platão fala de duas igualdades: a que leva em conta a medida, o peso e o número; e a atribuída a desiguais tal como a exige a natureza. Segundo o filósofo, para os que não têm os mesmos títulos, a igualdade pode tornar-se desigualdade, se faltar a justa medida.¹³ As duas igualdades são a igualdade aritmética e a igualdade geométrica: esta se funda na proporção, e não em o número, como a igualdade aritmética.¹⁴ A noção de medida é importante no pensamento platônico: se se der o que é grande demais ao que é pequeno, ultrapassando a medida, como velas para os navios, alimentos para o corpo ou

autoridade para as almas, tudo se malogra, e pelo excesso uns sofrerão doenças e outros, a injustiça que nasce da falta de medida.¹⁵

Também na lição de Aristóteles a justiça está relacionada com a igualdade, havendo dois tipos de igualdade: a aritmética e a geométrica. O justo deve ser ao mesmo tempo intermediário, igual e relativo. O justo é o proporcional e o injusto é o que viola a proporção.¹⁶ A igualdade admite que se trate desigualmente o desigual, na exata proporção da diferença.

O princípio de igualdade não é um produto da razão, imutável no tempo e indiferente à lição da história. Pelo contrário, baseado essencialmente na afirmação da dignidade do homem, revela-se no curso da história como uma idéia dinâmica, constantemente adaptada às exigências da evolução da sociedade.

Na Idade Média, solidificou-se o entendimento de que o princípio de igualdade, imposto pelo sentimento de justiça, deveria associar-se à idéia de generalidade inerente ao conceito de lei, apartado em consequência do privilégio, concessão de caráter pessoal e individual.

Após o surgimento do Estado Moderno, dá-se a constitucionalização do princípio de igualdade. A noção de igualdade perante a lei assumirá, no curso da evolução histórica, três diferentes feições, que se manifestarão em etapas distintas e aderentes a circunstâncias sociais mutantes: primeiro, o princípio de igualdade afirma-se como meramente formal; segundo, aspira a concretizar-se numa acepção material; terceiro, tende a converter-se em uma noção real.

O conceito formal de igualdade perante a lei é típico das constituições do século XIX, caracterizadas pelo liberalismo tendente a defender o cidadão burguês da prepotência do Estado, entendida como o único poder apto a ameaçar a liberdade do indivíduo. A lei deve ser igual para todos, sem qualquer tipo de distinção. Os privilégios são abolidos e são vedadas as discriminações baseadas no sexo, raça, religião, etc.

A igualdade concebida como uma noção puramente formal não evitou as injustiças e sofreu o irônico ataque de Anatole France, que, em *Le lys rouge*, a ela se referiu como "a majestosa igualdade da lei, que proíbe tanto aos ricos quanto aos pobres dormir debaixo das pontes, mendigar nas ruas e furtar um pão".¹⁷ Não se podia mais falar de igualdade em termos de igualdade de tratamento: tornaram-se necessárias medidas de acomodação, como se expressa Juanita Westmoreland-Traore.¹⁸

A idéia de igualdade deve converter-se em igualdade material. Deve inspirar medidas legislativas que reconheçam as situações concretas dessemelhantes, a fim de lhes dispensar tratamento diferenciado. Esta é a noção consagrada pelo Estado Social de Direito, que assimila a possibilidade material da existência de desigualdades fáticas existentes na vida real. A igualdade permite o tratamento diferenciado de situações desiguais, a fim de restabelecer o equilíbrio rompido pela situação de inferioridade ou de debilidade de indivíduos econômicos socialmente desfavorecidos. Procura dispensar proteção a estes indivíduos, em busca de um equilíbrio social.

A terceira etapa surge na seqüência histórica, acrescentando-se às duas anteriores, sem contudo substituí-las nem eliminá-las. Trata-se da igualdade real, que tende à abolição das desigualdades pela adoção de medidas corretivas mediante discriminações positivas. A eliminação da discriminação não resulta apenas na igualdade de tratamento, mas inspira medidas de acomodação, como por exemplo as que visam à integração das pessoas deficientes. Trata-se, como diz Guilherme Machado Dray, de conceber o princípio de igualdade "como uma concretização da idéia de justiça social, como um ponto de chegada e não como um ponto de partida".¹⁹

Com fundamento nessas considerações, o princípio de igualdade prima sobre o caráter de generalidade das leis. O conceito de igualdade de oportunidades em sentido material assume nova feição quando necessário, por motivos de justiça social, regular determinados casos concretos em particular, e não um conjunto indeterminado de situações abstratas. A recomendação do Estado de Direito, em sentido formal, de expedir normas dotadas de eficácia geral e abstrata cede ao imperativo de considerar hipóteses concretas, formando-se a consciência de que leis-providência, típicas do Estado Social ou Estado-Providência, justificam-se para dispensar tratamento particular a determinadas situações, quando comparadas com outras. A lei específica deve orientar-se por um só critério: não ser arbitrariamente discriminatória. Os motivos que inspiram a edição desse tipo de normas só não podem criar diferenças discriminatórias injustificáveis à luz dos princípios de razoabilidade e de proporcionalidade. O princípio de igualdade passa a ser entendido como proibição de arbítrio. O fato de não ser a norma geral e abstrata não viola o princípio de igualdade.

O princípio de igualdade passa a ser encarado em vertente negativa: o princípio da não-discriminação. A necessidade de consagrar diferenças de tratamento cria as chamadas "discriminações positivas com vistas a alcançar a igualdade substancial", como esclarece João Caupers.²⁰

O princípio de igualdade em sua nova versão, adaptada às exigências sociais do Welfare State, começou a ser instituído no início do século XX pelo Supremo Tribunal dos Estados Unidos da América, mediante jurisprudência burilada e desenvolvida pela doutrina alemã do período weimariano, plenamente acolhida pelos tribunais.

Proíbe-se a distinção que não assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não for discriminatória, podendo mesmo ser fator de igualdade.

Para estabelecer as distinções justificáveis, cabe atentar para as diferenças e semelhanças essenciais existentes na sociedade. Dois critérios são assentados pela doutrina: o primeiro manda atender "à existência de um fundamento razoável, de tal forma que é contrária à igualdade perante a lei a diferença ou identidade de tratamento que não se baseie num fundamento razoável; o segundo critério é o que decorre da existência do arbítrio", como preleciona Guilherme Machado Dray.²¹

O que ressalta nesta nova visão do princípio de igualdade é a vedação geral do arbítrio, isto é, a proibição de medidas legislativas arbitrárias. Entende-se por arbitrária a lei que trate

desigualmente situações objetivamente iguais ou igualmente situações objetivamente desiguais, sem que haja uma razão que justifique a diferença ou a identidade de tratamento. Deve haver uma igualdade proporcional.

O princípio de proporcionalidade não se restringe ao terreno da aferição de compatibilidade das restrições estabelecidas por lei. O princípio da proporcionalidade foi invocado inicialmente para justificar a imposição de restrições a determinados direitos, hipótese em que se averiguava a adequação dos meios empregados para a consecução dos objetivos pretendidos.²² Neste sentido, inspira o princípio da proibição do excesso, de que fala Canotilho.²³

Mais tarde, o princípio de proporcionalidade, em uma visão positiva, passa a justificar a necessidade de acomodação de diversos interesses existentes na sociedade. A distribuição dos deveres e ônus correlatos, como diz Willis Santiago Guerra Filho, "deve se dar obedecendo a igualdade relativa ou proporcionalidade" e surge como mais importante do que o princípio de isonomia, pois "enquanto este último determina, abstratamente, a extensão a todos dos direitos fundamentais, é aquele que permite, a distribuição compatível dos mesmos".²⁴ Sendo o direito ao trabalho um dos "direitos fundamentais" (Constituição, art. 6º) - já que proclamado pelo Capítulo II (Dos direitos sociais) do Título II (Dos direitos e garantias fundamentais) - a "distribuição compatível" desse direito que contemple também os deficientes observará, obrigatoriamente, o princípio de proporcionalidade. A distribuição equitativa e proporcional dos cargos e empregos quer no setor público quer no privado reservará, em consequência, uma quota destinada aos deficientes. Cabe lembrar aqui as noções, acima expostas, de "medida igual" ou "justa medida", de Platão e Aristóteles.

Para alcançar o objetivo de proporcionar aos deficientes o acesso aos cargos e empregos públicos e privados, é necessário que o Estado-legislador adote medidas niveladoras, a fim de remover os obstáculos que se opõem ao livre desenvolvimento da personalidade dessas pessoas, assim como dos demais membros das classes sociais desfavorecidas. Não se cogita de colocar todas as pessoas nas mesmas "posições de partida": impende conceder aos que se encontram em posição desvantajosa meios para tentar compensar essa desvantagem.²⁵

Cabe reconhecer então, com John Rawls, os princípios de diferença e de compensação. Como expressão da tendência à igualdade, o princípio da compensação pressupõe o reconhecimento das diferenças e afirma que "as imerecidas desigualdades requerem uma compensação e, desde que as desigualdades de nascimento e dons naturais são imerecidas, terão de ser de algum modo compensadas. Assim, o princípio afirma que visando tratar igualmente todas as pessoas e de proporcionar uma autêntica igualdade de oportunidades, a sociedade terá de conceder maior atenção aos que tiverem menos dons naturais e aos que nascerem nas posições sociais menos favorecidas. A idéia é compensar as desvantagens contingentes rumo à igualdade".²⁶

Pode-se cogitar, então, de um princípio de equalização social, como versão do princípio de compensação das desigualdades sociais, no sentido de fomentar a promoção das pessoas socialmente desfavorecidas em confronto com outras pessoas de condição social mais favorável, o que importa a concessão aos deficientes de alguma vantagem positiva. Sob este

aspecto, o princípio de equalização social seria, em face do princípio de igualdade perante a lei, como que a outra face da mesma moeda, visto que, se tratar da mesma maneira os deficientes e as demais pessoas, o resultado seria a transformação dos desfavorecidos sociais em desfavorecidos jurídicos, com desmentido da igualdade perante a lei.²⁷

(N. A. O vocábulo equalização não tem uso nos escritos jurídicos. Trata-se de um empréstimo à eletrônica. Diminuição da distorção de um sinal por meio de circuitos que compensem as deformações, reforçando a intensidade de algumas frequências e diminuindo a de outras. Vd. Dicionário Aurélio, verbete equalização).

Cabe analisar agora a questão da aplicabilidade do princípio da igualdade no campo das relações entre particulares. Inicialmente concebido como afirmação de uma liberdade pública em defesa do cidadão contra a prepotência do Estado, o princípio de igualdade, na versão de princípio de não discriminação, quando aplicado no domínio interprivado, afeta as relações que se estabelecem na sociedade civil, entre os particulares. Nesta ocasião, acarreta limitações à autonomia da vontade quando da celebração de contratos individuais de trabalho.

Observa-se, desde logo, que a "igualdade" está mencionada no Preâmbulo da Constituição da República como um dos "valores supremos" da sociedade, em que o Estado Democrático se funda para assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais. E o direito ao trabalho constitui um dos direitos sociais. Logo, para assegurar o direito ao trabalho, o Estado Democrático brasileiro lastreia sua ação social, entre outros, no "valor supremo" da igualdade. A igualdade, no ordenamento constitucional brasileiro, não é apenas um direito fundamental (Constituição, art. 5º) mas também um critério orientador na aplicação dos direitos fundamentais.

A norma que consagra o direito ao trabalho não pode desligar-se do princípio de igualdade, entendido como princípio estruturante e conformador dos direitos fundamentais.

A questão da vinculação das entidades privadas aos direitos fundamentais sugere a indagação a respeito da possibilidade de "alargamento da eficácia desses direitos às relações cidadão-cidadão, indivíduo-indivíduo", como explica J. J. Gomes Canotilho. Inicialmente, essa questão era debatida pela doutrina alemã sob a rubrica *Drittwirkung* (eficácia externa ou eficácia em relação a terceiros) dos direitos, liberdades e garantias. Mais tarde, passou a reunir preferências a fórmula efeitos horizontais (*Horizontalwirkung*) ou eficácia dos direitos, liberdades e garantias na ordem jurídica privada (*Geltung der Grundrechte in der Privatrechtsordnung*).²⁸ Os direitos fundamentais não são oponíveis apenas em relação aos poderes do Estado, mas sua eficácia se estende ou dilata para alcançar também as relações entre particulares. A questão é relevante no que diz respeito ao princípio de igualdade, pelas evidentes restrições ou limitações a serem impostas à autonomia da vontade ou à liberdade de contratar: em princípio, o empregador é livre de contratar ou não e, uma vez que se decida pela admissão de um empregado, é livre também para contratar quem quiser.

A necessidade de compensar a inferioridade da posição jurídica do deficiente (no confronto com as demais pessoas), no instante da celebração do contrato de trabalho, fala alto em

favor do reconhecimento da vinculação das entidades privadas aos direitos fundamentais. As empresas privadas não podem deixar de vincular-se às normas que consagram esses direitos. Como sustenta João José Nunes Abrantes, os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores "são elementos fundamentais da ordem jurídico-constitucional tendo por isso de valer em todos os ramos do direito", e não apenas contra os poderes do Estado. Por tal motivo, "a referida vinculação aos direitos fundamentais prevalece sobre a autonomia privada".²⁹

Não há dúvida de que - como quer Ana Prata - a oponibilidade interprivada do princípio da igualdade tem o âmbito circunscrito às situações em que a validade da manifestação de vontade privada esteja dependente de fundamentação ou àquelas em que, sendo discricionária, o seu autor tenha situado a sua motivação num fundamento contraditório com o princípio de igualdade.³⁰ É claro que, em certas hipóteses, a extensão da eficácia imediata dos direitos fundamentais às relações privadas pode conduzir ao aniquilamento da liberdade individual e à debilitação da autonomia privada. Mas, no caso da admissão forçada de pessoas deficientes pelas empresas privadas - uma vez que sejam observadas as regras de razoabilidade e proporcionalidade - não se fazem presentes os resultados certamente indesejados pelos próprios defensores da teoria: inexistência de cerceamento inadmissível da liberdade e da autonomia privada individual, ante o manifesto interesse social na adoção da medida. Não se rompe, assim, o necessário equilíbrio entre a liberdade negociada (corolário do princípio da autonomia privada) e a igualdade, entendida como imperativo e intenção de justiça.

Certa idéia de igualdade exige para sua realização uma disponibilidade ilimitada dos bens destinados a satisfazer as necessidades das pessoas. Basta que se pense na fórmula "a cada qual segundo suas necessidades". Projetada sobre o bem "trabalho", a igualdade, por essa ótica, só se realizaria em regime de pleno emprego. O princípio de não-discriminação, porém, autoriza a superação dessa idéia mesmo quando o trabalho é um "bem escasso", como sucede na atualidade. Todos gozam da garantia de acesso ao trabalho - direito ao trabalho - mesmo quando ele não é suficiente para todos (deficientes ou não).³¹

O princípio de igualdade não atua apenas quando ocorrer disponibilidade integral dos bens sobre os quais recai a demanda, mas também em caso de penúria ou escassez. Nesta hipótese, dar-se-á a justa e proporcional repartição dos bens existentes. Quanto mais grave for a falta de bens essenciais, tanto mais necessário se faz aplicar a igualdade de tratamento.

6. Conclusão

A legislação brasileira de proteção aos direitos das pessoas portadoras de deficiência inclui-se entre as melhores do mundo.

Não basta, contudo, legislar para obter os resultados socialmente desejáveis: é de rigor cumprir e fazer cumprir as leis. Em *De l'esprit des lois* ("O espírito das leis"), Montesquieu escreveu que, "quando vou a um país, não procuro saber se ele tem boas leis, mas se as leis existentes são executadas, porque boas leis existem em toda parte".

As leis brasileiras sobre a proteção dos direitos dos deficientes são boas, mas precisam ser cumpridas. De nada vale a excelência da lei quando sua execução é negligenciada.

Como em toda parte - para repetir Montesquieu - no Brasil existem boas leis, mas o problema não reside na busca da boa qualidade da legislação, e sim em sua eficácia. Lei eficaz é aquela que se cumpre espontaneamente.

Para ser executada, a legislação exige sintonia com o momento e o estágio de evolução em que se encontra a sociedade na qual ela pretende atuar. A sociedade brasileira está perfeitamente amadurecida para acatar - cumprir e fazer cumprir - as leis de proteção aos direitos dos deficientes.

Em suas Memórias, o Cardeal de Richelieu adverte que "fazer uma lei e não fazê-la executar é autorizar aquilo que se quer proibir". Aí está o grande desafio: eliminar a discriminação que ronda o respeito aos direitos dos deficientes. Pretende-se proibir a discriminação, mas ela será tacitamente autorizada se as leis não forem executadas.

*Prof. do Mestrado em Direito da UNESA
Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho

Disponível em: <http://www.estacio.br/graduacao/direito/revista/revista3/artigo5.htm>
Acesso em: 12 de julho de 2007