

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

Maria Aparecida Gugel

Pessoas
com **Deficiência**
e o Direito ao Concurso Público

Reserva de Cargos e Empregos Públicos -
Administração Pública Direta e Indireta -

Maria Aparecida Gugel é membro do Ministério Público do Trabalho desde 1988. A partir de 1993 vem se dedicando aos direitos humanos nas relações de trabalho, evidenciando o caráter nefasto da discriminação contra pessoas com deficiência, negros, mulheres, indígenas e homossexuais. É vasta sua produção de artigos sobre os temas. A contratação de trabalhadores com deficiência por empresas em todo o Brasil teve sensível alteração e melhora a partir de 1999, com a unicidade de atuação do Ministério Público do Trabalho. Esta ação foi coordenada pela autora por meio da Comissão Mista de Estudos então criada. Dos trabalhos da Comissão, produziu-se o Manual de Procedimentos Visando a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência e do Beneficiário Reabilitado no Trabalho, editados em 2001 e 2002 para utilização interna do Ministério Público do Trabalho. Coordenou a Câmara Técnica para o Estudo da Reserva de Vagas para a Pessoa Portadora de Deficiência em Concurso Público promovido pela CORDE, em novembro de 2002, integrada pelos Ministérios Públicos Federal, do Trabalho e dos Estados de Minas Gerais, Mato Grosso e Goiás. O resultado das conclusões dos trabalhos da Câmara Técnica serviram de subsídio para esta obra. Suas palestras e cursos sobre a inclusão social de pessoas com deficiência no mundo do trabalho são catalizadoras, resultando em ações futuras dos ouvintes. Atua para a consolidação dos Conselhos de Direitos por entender que estes são definitivos na criação e implementação de políticas públicas voltadas para aplicação do direito à igualdade aos grupos vulneráveis. Teve assento, com destacada atuação, junto ao Conselho Nacional de Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE no período de 1999 a 2004. Atualmente integra o Conselho Nacional de Combate à Discriminação - CNCD, com participação ativa na implementação do Programa Brasil sem Homofobia. É colaboradora do Programa Integrado de Ações Afirmativas para Negros (Brasil Afroatitude), do Programa DST/AIDS do Ministério da Saúde, pois acredita na política de cotas sustentadas. É procuradora jurídica voluntária da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE-DF, zelando pela correta e legal inserção de pessoas com deficiência mental no trabalho por meio do trabalho apoiado e da aprendizagem. É Vice-presidente da Associação Nacional de Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência - AMPID.



MARIA APARECIDA GUGEL

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
E O DIREITO AO CONCURSO PÚBLICO
-RESERVA DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS -
- ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA -

© by 2006 Maria Aparecida Gugel

Editora da UCG
Rua Colônia, Qd. 240-C, Lt. 26 - 29
Chácara C2, Jardim Novo Mundo
CEP. 74.713-200 – Goiânia – Goiás – Brasil
Secretaria e Fax (62) 2271814 – Revistas (62) 2271815
Coordenação (62) 2271816 – Livraria (62) 2271080

Universidade Católica de Goiás

Chanceler
Dom Washington Cruz, CP

Reitor
Prof. Wolmir Therezio Amado

Coordenador Geral da Editora da UCG
Prof. Gil Barreto Ribeiro

Conselho Editorial
Presidente
Prof. José Nicolau Heck

Prof. Athos Magno Costa e Silva (SER)
Prof.ª Danya Ribeiro Moreira (FONO)
Prof. Eduardo José Reinato (HGSR)
Prof. Eduardo Simões de Albuquerque (CMP)
Prof. Gustavo Neiva Coelho (ARQ)
Prof. Lorismário Ernesto Simonassi (PSI)
Prof.ª Máira Barberi (BIO)
Prof.ª Marília Gouveia de Miranda (EDU)

Comissão Técnica

Karla Sílvia Castro
Mary Teresinha da S. Machado
Copidesque, Normalização e Revisão

Biblioteca Central da UCG
Normalização

Iêda Gonçalves de Aguiar
Editoração Eletrônica

Andrés Gianni
Capa

G979p Gugel, Maria Aparecida

Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. / Maria Aparecida Gugel – Goiânia : Ed. da UCG, 2006.

228p.

ISBN 85-7103-311-0

1. Direitos humanos. 2. Cargos públicos – Portadores de Necessidades Especiais. 3. Concurso público. 4. Direitos pessoais. I. Título.

CDU 342.722-056.26

Impresso no Brasil
Printed in Brazil
2006

A Guilherme, meu marido, Arthur e Cibele,
meus filhos com quem tudo tem sentido!

A Adilson Ventura e Carolina Sanchez,
exemplos de vida e comprometimento com
os direitos da pessoa com deficiência.

Meu profundo agradecimento a Anamaria Damasceno, pelo trabalho de pesquisa, e a Edson Braz da Silva e sua incansável disposição para a revisão do manuscrito

APRESENTAÇÃO

A obra se destina às pessoas com deficiência que desejam conhecer seus direitos e prestar concurso público junto à administração pública direta e indireta, nos níveis federal, estadual e municipal. Propõe, ao mesmo tempo, ao administrador público o seguimento de regras básicas visando atender ao comando constitucional de reserva de cargo e emprego públicos, bem como vagas (quota) em cada concurso público que varia de 5% a 20%. Destina-se ainda ao advogado e ao membro do Ministério Público, pois demonstra a forma de proteção do direito da pessoa com deficiência. Ao juiz o conteúdo desta pretende ser como um manual de conceitos pertinentes à pessoa com deficiência, discutidos à luz do sistema jurídico atual.

As pessoas com deficiências somam hoje, segundo os dados do IBGE, cerca de 24,5 milhões de brasileiros e a cada concurso público (municipal, estadual ou federal) constata-se uma avalanche de mandados de segurança pela falta de cumprimento de requisitos essenciais que se iniciam com a reserva de vagas (ou falta delas). O edital de concurso público contendo a previsão do direito a inscrição (aqui se discute o conceito de aptidão plena do candidato para determinar funções compatíveis com a deficiência, como a pessoa com deficiência física que deseja fazer o concurso de bombeiros); a adaptação das provas (segundo o novo Decreto da Acessibilidade, n.5.296/04); curso de formação; a elaboração de listas geral e especial de candidatos; a forma de nomeação; o estágio probatório (discute-se porque se barram candidatos com deficiência para determinadas funções); as atribuições da equipe multiprofissional e a necessidade de inspeção médica. Este é o cerne da discussão na obra, mostrando a fragilidade de decisões de Juizes, Tribunais e Supremo Tribunal Federal.

Para a perfeita compreensão da questão, apresentam-se também conceitos de administração pública direta e indireta em todos os níveis.

O trabalho abrange a conceituação das deficiência (física, mental, auditiva, visual e múltipla), a forma de designar a pessoa com deficiência, segundo

a evolução de normas internacionais (da ONU, OIT, OMS) e o que é a ação afirmativa ante as normas internacionais e os modelos existentes.

O princípio da igualdade e a discriminação positiva são abordados de acordo com a evolução das Constituições brasileiras e especificamente diante das leis em vigor (7.853/89, decreto n. 3.298/99).

A forma de proteger os direitos individuais, coletivos e difusos são tratados em tópicos específicos, com a discussão do mandado de segurança (individual e coletivo) e as causas mais comuns de lesão. Igualmente se aborda a ação civil pública e a legitimidade do Ministério Público e das Associações de pessoas com deficiência.

Por fim, explana-se sobre o crime, previsão da lei n. 7.853/89, que é praticado contra a pessoa com deficiência, analisando as condutas do administrador.

A obra contém anexos com as principais convenções internacionais discutidas (Convenção 111/OIT); eliminação de todas as formas de discriminação racial e da mulher – ONU; convenção 159/OIT sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes; convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência), além de Declarações (Salamanca, Montreal, Sapporo e outras) que demonstram a evolução dos direitos conquistados pela pessoa com deficiência no mundo e desconhecidas no Brasil.

PREFÁCIO

O primeiro fundamento da ordem jurídica é o Direito Natural. Direito que decorre da natureza das coisas. Engloba os direitos humanos fundamentais, ou seja, aqueles que são condição de existência da pessoa humana. Segundo S. Tomás de Aquino, são eles passíveis de captação experimental paulatina, ao longo da história, o que explica a evolução no seu reconhecimento, consubstanciando os chamados direitos de 1ª, 2ª e 3ª gerações.

Desde o abstencionismo estatal assecuratório da liberdade e do direito à vida como bem primário e condição de todos os demais, passando pela geração dos direitos sociais e prestações concretas em nome da igualdade, chega-se nessa 3ª geração de direitos fundamentais à implementação do ideal de fraternidade, pela preservação da vida em suas condições mais frágeis: nos eu início (direitos da criança), no seu final (direitos dos idosos) e com funcionalidade comprometida (direitos dos portadores de deficiências), requerendo uma proteção especial.

Em relação aos direitos humanos fundamentais, nos quais se incluem aqueles dos portadores de deficiência, não é o Estado que os outorga, mas apenas os reconhece como ínsitos à pessoa humana. Assim em relação a esses direitos, não há que falar em natureza constitutiva do direito de declarações, como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), formulada na Revolução Francesa e a declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), formulada pela ONU. Daí se percebe a natureza declaratória desses atos, reconhecendo algo que preexiste ao Estado.

Na Declaração da OIT sobre os princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), chegou-se a um denominador comum mínimo em relação ao qual não se pode garantir condições dignas de trabalho (princípios admitidos por todos os países que são membros da OIT, ainda que não ratifiquem nenhuma de suas convenções): eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (trabalho escravo); abolição efetiva do trabalho infan-

til; liberdade de associação e liberdade sindical, com o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No presente estudo, a Dra. Maria Aparecida Gugel, ilustre Subprocuradora-Geral do Trabalho e diletta colega de Ministério Público, no qual ingressamos pelo mesmo concurso, desenvolve este último aspecto em relação às pessoas portadoras de deficiência. E o faz com profundidade, extensão e competência, tornando a obra marco referencial de consulta.

Em recente palestra proferida em Brasília (setembro/2005), o eminente constitucionalista alemão Peter Häberle (n. 1934) fazia uma releitura, 30 anos depois, de sua conhecida obra *A Sociedade Aberta dos Intérpretes da Constituição* (1975), propondo que a exegese constitucional moderna, no contexto de uma sociedade globalizada, se faça à luz do Direito Comunitário e Internacional. No campo laboral, o Direito Internacional tem sua fonte nas convenções e recomendações da OIT, que, mesmo não ratificadas pelos países-membros, servem de inspiração para a interpretação do direito pátrio.

A obra que ora vem a luz tem o mérito, entre tantos outros, de adotar como marcos teóricos para o desenvolvimento hermenêutico a inserção dos direitos do portador de deficiência no âmbito dos direitos humanos fundamentais (conforme as diferentes declarações de direitos) e sua análise à luz das normas internacionais do trabalho (mormente as convenções 111 e 159 da OIT). A par disso, extraindo das normas legais pátrias lei n. 7.853/89 e decreto n. 3.298/99) todo o seu conteúdo normativo, ultrapassa a questão do direito material, para adentrar nos mecanismos de tutela desses direitos, em sua feição processual.

Percebe-se na autora a preocupação social e cristã como ser humano fragilizado, que merece uma especial atenção. E essa atenção lhe tem sido concedido pela autora há vários anos, à frente de Coordenadoria específica sobre o tema no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Com efeito, a virtude da justiça, consubstanciada em *dar a cada um o que é seu* (Ulpiano), quando vivida friamente, sem se conjugar com a caridade, torna-se iníqua: *summum jus, summa inuria*, já diziam os latinos. Dar ao trabalhador o estritamente devido, em visão meramente igualitarista, seira justiça fria e desencarnada. Em seu livro *Forja*, S. Josemaría Escrivá, exímio defensor da dignidade do trabalho humano e da pessoa do trabalhador, escrevia

Se se faz justiça a seco, é possível que as pessoas se sintam feridas. – Portanto, debes agir sempre por amor a Deus, que a essa justiça acrescentará o bálsamo do amor ao próximo; e que purifica e limpa o amor

terreno. Quando Deus está de permeio, tudo se sobrenaturaliza (São Paulo – Quadrante – 1987, n. 502).

Com efeito, o trabalhador não pode ser visto apenas como um elemento a mais no processo produtivo. Todo trabalho tem o homem como ator principal e para ele é que se dirige como um fim. Daí que as circunstâncias do trabalhador devem ser sempre consideradas pelo empregador, pois o homem não é uma máquina que, quando está defeituosa, simplesmente, se substitui ou se descarta (aliás, quem não tem suas deficiências?). A mulher gestante, o trabalhador deficiente, o acidentado, são exemplos de circunstâncias de desigualdade circunstancial que não podem ser vistas pelo prisma exclusivo do rendimento produtivo, sob penas de se gerar uma sociedade desumanizada.

Parabenizamos, pois, a Dra. Maria Aparecida Gugel pelo substancioso e feliz trabalho, que servirá de norte para desenvolvimentos futuros dessa vertente específica dos direitos humanos fundamentais de terceira geração, a par de, em sua concretização com relação aos concursos públicos, solver muitas das dúvidas e questionamentos que hoje se colocam ao administrador público e aos pretendentes aos cargos públicos.

Brasília, 7 de outubro de 2005

Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministro do Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	21	
PRIMEIRA PARTE		
CAPÍTULO I – PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA OU PESSOA COM DEFICIÊNCIA? DEFINIÇÃO. DESIGNAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO		25
DEFINIÇÃO	25	
DESIGNAÇÃO	32	
CARACTERIZAÇÃO	33	
SEGUNDA PARTE		
CAPÍTULO II – ISONOMIA. IGUALDADE FORMAL E MATERIAL. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO POSITIVA		45
CAPÍTULO III – NORMAS INTERNACIONAIS E O DIREITO A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES COM DISCRIMINAÇÃO POSITIVA AÇÃO AFIRMATIVA		53
CONVENÇÕES INTERNACIONAIS – NORMAS CONSTITUCIONAIS	53	
CONVENÇÕES INTERNACIONAIS. CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO	55	
MODELOS DE AÇÃO AFIRMATIVA SEGUNDO AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS	57	
AÇÃO AFIRMATIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL	61	

TERCEIRA PARTE

CAPÍTULO IV - ACESSIBILIDADE A CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. RESERVA DE VAGAS E EMPREGOS PÚBLICOS	67
RESERVA DE CARGOS PÚBLICOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES. RESERVA REAL	71
FIXAÇÃO DAS VAGAS DO CONCURSO PÚBLICO	74
RESERVA DE EMPREGOS PÚBLICOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA: SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E EMPRESAS PÚBLICAS	77
CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE	79

QUARTA PARTE

CAPÍTULO V – CONCURSOS PÚBLICOS	87
REGRAS GERAIS	87
VALIDADE DOS ATOS	88
ETAPAS E FASES	90
CLASSIFICAÇÃO, LISTAS E NOMEAÇÃO	90
REGRAS ESPECÍFICAS PARA O CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA	91
APOIO E PROCEDIMENTO ESPECIAL. AJUDAS TÉCNICAS	90
DIREITO DE SE INSCREVER EM CONCURSO PÚBLICO. IGUALDADE DE CONDIÇÕES DO CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA COM OS DEMAIS	92
ATRIBUIÇÕES COMPATÍVEIS COM A DEFICIÊNCIA. APTIDÃO PLENA DO CANDIDATO	95
INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA: EXIGÊNCIAS	100
LOCAL DE REALIZAÇÃO DAS PROVAS	102
CURSO DE FORMAÇÃO DOS CANDIDATOS	103
LISTAS GERAL E DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA (ESPECIAL). NOMEAÇÃO	104
ESTÁGIO PROBATÓRIO	108
EQUIPE MULTIPROFISSIONAL: ATRIBUIÇÕES	106
INSPEÇÃO MÉDICA	115

QUINTA PARTE

CAPÍTULO VI – PROTEÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS, COLETIVOS E DIFUSOS. MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA	123
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

MANDADO DE SEGURANÇA.....	123
AS ASSOCIAÇÕES ‘DE’ E ‘PARA’ PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	127
AÇÃO CIVIL PÚBLICA	128
LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO	128
ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL.....	131
ATUAÇÃO INTERVENIENTE	136
LEGITIMIDADE DAS ASSOCIAÇÕES	136
AÇÃO CAUTELAR E TUTELA ANTECIPADA	138

CAPÍTULO VII - CRIME CONTRA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	141
---------------------------------------------------------------	-----

REFERÊNCIAS	145
-------------------	-----

ANEXOS

1 DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL (ONU, RESOLUÇÃO 2856, DE 20/12/71)	151
2 DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS (ONU RESOLUÇÃO N. 30/84, DE 9/12/75)	153
3 NORMAS SOBRE EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES (ONU, RESOLUÇÃO 48/96, DE 20/12/93)	155
4 DECLARAÇÃO DE SALAMANCA PRINCÍPIOS, POLÍTICA E PRÁTICA EM EDUCAÇÃO ESPECIAL	181
5 CARTA PARA O TERCEIRO MILÊNIO	185
6 DECLARAÇÃO DE WASHINGTON.....	189
7 DECLARAÇÃO INTERNACIONAL DE MONTREAL SOBRE INCLUSÃO	190
8 DECLARAÇÃO DE MADRI	192
9 DECLARAÇÃO DE SAPPORO	203
10 DECLARAÇÃO DE CARACAS	206
11 CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA (DECRETO 3.956, DE 8/10/2001)	209
12 CONVENÇÃO Nº 111 DISCRIMINAÇÃO	

	EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO (DECRETO Nº 62.150, DE 19/1/68)	218
13	CONVENÇÃO Nº 159 SOBRE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS DEFICIENTES (DECRETO Nº 129, DE 22/5/91).....	223

Na longínqua Grécia a civilização amadureceu entre as muralhas de suas cidades; nas civilizações modernas, a cultura também foi confinada entre muralhas.

Esta defesa material deixou marca profunda na alma dos homens, introduzindo na nossa inteligência a fórmula 'dividir para reinar', isto é, o costume de cercar o terreno conquistado com muros protetores que o separe do resto do mundo.

(Rabindranath Tagore)

INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência, segundo os dados do IBGE¹ para o Censo-2000, somam 14,48% da população, ou seja, cerca de 24,5 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, dos quais, consignam os indicadores, somente 537 mil estão incluídos no trabalho para uma comunidade nacional de 26 milhões de trabalhadores ativos. Desses milhares de trabalhadores, é desconhecido o número de servidores públicos com deficiência nas esferas federal, estadual e municipal. O fato é que para qualquer estatística que se olhe, percebe-se a ausência da pessoa com deficiência, resultado significativo a revelar que esta pessoa 'não está contada' porque ela não é incluída nesse universo social-produtivo. As razões? Além daquelas históricas de marginalização, perpassando pela concepção de incapacidade para o trabalho ou de ser alvo exclusivo de tratamento caridoso e que as levaram a ser alvo de discriminação, atualmente é a falta de cumprimento de comandos essenciais, dirigidos a qualquer cidadão: ter acesso e ser mantido na escola, com ensino de qualidade; ter meios de se qualificar profissionalmente; ter acesso adequado a bens e serviços; concorrer em igualdade de condições para um trabalho digno e produtivo. Sem esquecer que referidos comandos decorrem do processo evolutivo das leis nacionais que recebem, na sua concepção, a influência direta dos tratados e declarações internacionais, em anexo, protagonizados pelos movimentos organizados visando às mudanças sociais.

A pessoa com deficiência, apta a exercer uma função pública de forma a atender o interesse público (da coletividade), poderá ingressar, como todos, na administração pública (direta e indireta) por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos. Querendo, o candidato pode optar pela obrigatória reserva de cargos e empregos públicos.

No entanto, a participação desse candidato em concurso público, desde a inscrição até a nomeação, não raro, é conflituosa, sendo que sua participação só ocorre por imposição de medida judicial. Isto acontece porque, não obstante

os princípios constitucionais de amplo acesso, concurso público e a reserva de cargos e empregos, a Administração Pública em todos os níveis (federal, estadual e municipal) não está preparada para receber este cidadão em seus quadros. Esse despreparo, intrinsecamente preconceituoso, corporifica-se em editais pouco claros e à margem dos princípios constitucionais e das normas vigentes: não afere o número de servidores e empregados públicos com deficiência em seus quadros; não estabelece meta para o cumprimento da reserva de cargos de empregos públicos; não respeita o direito às provas e locais de provas adaptados; não respeita a ordem de classificação, compatibilizando as listas geral e especial; não disponibiliza todos os cargos e empregos públicos sob a justificativa de que exigem aptidão plena ou são incompatíveis com a deficiência; não concede apoio especial para o período de estágio probatório. Enfim, não harmoniza os princípios da razoabilidade e interesse público e outros que norteiam a administração pública para a realização de um certame público, com direitos constitucionais previstos, alguns específicos para as pessoas com deficiência e, com isso, não colabora, impede, a inclusão dessas pessoas.

O objetivo deste livro é demonstrar o caminho legal e adequado para o cumprimento das regras gerais e específicas de concurso público atinentes à pessoa com deficiência e que podem ser seguidas pelo administrador público de maneira a prevenir qualquer forma de discriminação.

NOTA

- ¹ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Demográfico 2000. Características Gerais da População, Resultados da Amostra. Disponível em: www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao_censo2000. Acesso em: 5.10.2004.

PRIMEIRA PARTE

CAPÍTULO I

PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA OU PESSOA COM DEFICIÊNCIA? DEFINIÇÃO. DESIGNAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. CONCEITUAÇÃO

DEFINIÇÃO

Ao longo do tempo termos como aleijado, inválido, incapacitado, defeituoso, desvalido (Constituição de 1934), excepcional (Constituição de 1937 e Emenda Constitucional n. 1 de 1969) e pessoa deficiente (Emenda Constitucional 12/78) foram usados (e ainda são, infelizmente!) para designar a pessoa com deficiência. Continham em sua essência o preconceito de que se tratavam de pessoas sem qualquer valor, socialmente inúteis e dispensáveis do cotidiano social e produtivo. A principal preocupação do Estado, refletida na consciência da sociedade, era o amparo por comiseração e a assistência como proteção dessas pessoas, reunidas em grupos de iguais, apartados do contexto comum e institucionalizados. Essas terminologias foram sendo alteradas por exigência e pressão constante dos movimentos sociais.

Historicamente, as informações sobre pessoas com deficiência estão contidas, de forma esparsa, na “literatura grega e romana, na Bíblia, no Talmud e no Corão” (Aranha, 2001, p. 160). Sabe-se que em Esparta eram eliminados; os romanos abandonavam suas crianças deformadas e seus filhos excedentes. Antes, na Grécia, Platão (*República*) e Aristóteles (*Política*), ao tratarem da composição e planejamento das cidades, indicavam os disformes como objetos de exposição:

A República, Livro IV, 460 c - Pegarão então nos filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém (Pereira, 1996, p. 228).

Política, Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b – Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança

disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sensação e vida) (Kury, 1988, p. 261).

Com o surgimento do cristianismo, embora se considerasse as pessoas com deficiência filhos de Deus, o tratamento concedido caminhava da prestação de caridade ao extermínio para expurgar-lhes dos pecados. A Revolução Francesa, no século XVI, traz a mudança de ótica da sociedade, passa-se a encarar a deficiência do ponto de vista alquímico portanto, tratável. Nessa época surgem os hospitais psiquiátricos, confinamentos em asilos e conventos. Os séculos XVII e XVIII trazem avanços no campo do conhecimento filosófico, médico e educacional, ocupando-se com a necessidade de preparo da mão-de-obra para a produção; surgem as primeiras iniciativas de ensino de comunicação para pessoas surdas; instituições para cuidar e tratar de pessoas com deficiência mental; Louis Braille cria o código Braille para as pessoas cegas; desenvolvem-se os inventos de ajuda, tais como, cadeiras de rodas, bengalas, muletas, próteses, entre outros instrumentos de apoio¹.

Em pleno século XX, passados os períodos após as duas Grandes Guerras e Guerra do Vietnã, com evolução importante no que diz respeito à reabilitação dos mutilados e sua integração social, na década de 1970 a sociedade mundial se reordena e as Nações Unidas proclama a Declaração dos Deficientes Mentais contribuindo para que inicie o processo de alteração da ótica de exclusão da pessoa com deficiência mental, aproximando-os dos demais seres humanos ao se referir, por exemplo, que

[...] se alguns deficientes mentais não são capazes, devido à gravidade de suas limitações, de exercer afetivamente todos os seus direitos, ou se tornar necessário limitar ou até suspender tais direitos, o processo empregado para esses fins deverá incluir salvaguardas jurídicas que protejam o deficiente contra qualquer abuso. Esse procedimento deverá basear-se numa avaliação da capacidade social do deficiente por peritos qualificados. Mesmo assim, tal limitação ou suspensão ficará sujeita a

revisões periódicas e reconhecerá o direito de apelação às autoridades superiores (ONU, Resolução n. 2.856, 1971).

Em 9 de setembro de 1975, a Assembléia Geral das Nações Unidas, com o objetivo de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos, condições de progresso, desenvolvimento econômico e social, constrói a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiências (ONU, Resolução n. 30/84, 1975), para que sirva de base e referência para o apoio e proteção de direitos nela previstos, introduzindo o termo pessoa portadora de deficiência para identificar aquele indivíduo que, devido a seus *deficits* físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal.

Referida resolução torna-se o pano de fundo para a Emenda Constitucional n. 12/78 que passa a utilizar o termo deficiente, consagrando-lhe a melhoria de sua condição social e econômica pelo processo de assistência e reabilitação, objetivando sua futura integração social, proibindo a discriminação, até mesmo, na admissão ao trabalho, serviços e salários.

Em 1980 a Organização Mundial da Saúde (OMS) publica a Classificação Internacional de Impedimentos, Deficiências e Incapacidades (CIDID) – International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps – (ICIDH) demonstrando que as três possibilidades, impedimento, deficiência e incapacidade, existem simultaneamente em cada pessoa com deficiência, esclarecendo que essas restrições não lhe tiram o valor, o poder de tomar decisões, de assumir o controle de sua vida e de ter responsabilidades.

As Nações Unidas decidem proclamar o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (ONU, Resolução n. 34/154, 1979), adotando como tema principal a participação plena e igualdade, possibilitando o crescimento do movimento social das pessoas com deficiência em todo o mundo, dando rumo às reivindicações de igualdade de oportunidades.

No ano seguinte, em 3 de dezembro de 1982, as Nações Unidas aprovam o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência (ONU, Resolução n. 37/52 - Word Programme of Action Concerning Disabled Persons), com o objetivo de promover medidas eficazes para a prevenção da deficiência, reabilitação e a realização dos objetivos de igualdade e de participação plena das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento,

atribuindo o meio como fator determinante do efeito de uma deficiência ou de uma incapacidade sobre a vida cotidiana da pessoa. Ao mesmo tempo, indica as diretrizes a serem seguidas para a plena realização dos aspectos fundamentais da vida, também a familiar, da educação, do trabalho, da habitação, da segurança econômica e pessoal, da participação em grupos sociais e políticos, das atividades religiosas, dos relacionamentos afetivos e sexuais, do acesso às instalações públicas, da liberdade de movimentação e do estilo geral da vida diária.

No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1983, adota-se a Convenção n. 159, concernente a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, ratificada pelo Brasil e publicada no Decreto Legislativo n. 129, de 22/5/91, considerando que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, promovendo sua integração ou reintegração na sociedade.

Para a execução do Programa de Ação Mundial aprova-se o decênio de 1982 a 1992 como a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência (ONU, Resolução n. 37/53 - United Nations Decade of Disabled Persons).

A partir desse contexto mundial e da atuação corajosa do movimento nacional de pessoas com deficiência², nascido simultaneamente em diversas cidades do País, a designação pessoa portadora de deficiência é introduzida na Constituição da República de 1988. A partir de então, importantes leis, embora nem sempre eficazes quanto ao conteúdo, foram editadas dispendo sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência³.

Nas Nações Unidas, em 20 de dezembro de 1993, florescem as Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Deficiência (ONU, Resolução n. 48/96, 1993) que estabelecem requisitos e formas de implementação de medidas para a igualdade de oportunidades com foco na acessibilidade, educação, emprego, renda, seguro social, vida familiar e integridade pessoal, cultura, lazer, esporte, pesquisa tecnológica, políticas de planejamento, legislação e políticas econômicas.

Outras importantes declarações internacionais, em anexo, articuladas em ambientes do movimento de direitos das pessoas com deficiência, se seguiram conclamando governos e a sociedade mundial a construir uma sociedade sem qualquer preconceito, uma sociedade inclusiva para todos e, que servem

como parâmetros para a evolução das legislações que indiquem os direitos, os conceitos e as atitudes, a saber:

- Declaração de Salamanca, de junho de 1994, comprometendo-se com a educação para todos e reconhecendo a necessidade e a urgência de se providenciar educação para crianças, jovens e adultos com necessidades educacionais especiais no sistema regular de ensino, recomenda aos governos e às organizações que preservem o direito fundamental à educação de toda criança, dando-lhe a oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem, resguardadas as características, os interesses, as habilidades e necessidades de aprendizagem. Afirmam que as escolas regulares que possuam orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias, criando comunidades acolhedoras e construindo uma sociedade inclusiva.
- Carta para o Terceiro Milênio da Reabilitação Internacional, de 9 de setembro de 1999, que além de propor a criação de políticas que respeitem a dignidade das pessoas com deficiência, exige que programas internacionais de assistência ao desenvolvimento econômico e social devem conter padrões mínimos de acessibilidade em todos os projetos de infra-estrutura, até mesmo de tecnologia e comunicações, a fim de assegurarem que pessoas com deficiência sejam plenamente incluídas na vida de suas comunidades.
- Declaração de Washington, de 25 de setembro de 1999, comprometem-se a promover uma ampla divulgação da legislação sobre os Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência e incentivar políticas públicas voltadas ao fomento da Vida Independente, pela educação inclusiva, comunicação, moradia acessível e disponível, transporte, cuidados com saúde, meio ambiente sem barreiras e tecnologia assistida em cada país.
- Declaração de Montreal, de 5 de junho de 2001, apela aos governos, empregadores e trabalhadores bem como à sociedade civil para que se comprometam e desenvolvam o desenho inclusivo em todos os ambientes, produtos e serviços, pois aumenta a eficiência, reduz a sobreposição, resulta em economia financeira e contribui para o desenvolvimento do capital cultural, econômico e social.
- Declaração de Madri, de 23 de março de 2002, declara que as pessoas com deficiência constituem um grupo diverso a exigir políticas que respeitem essa diversidade. Propõe que os direitos focalizem a família, as mulheres com deficiência, o emprego, os empregadores, os sindicatos, as organizações

de pessoas com deficiência, a mídia, o sistema educacional e esclarece que a não discriminação e a ação afirmativa resultam em inclusão social.

- Declaração de Sapporo, de 18 de outubro de 2002, além de temas como paz, direitos humanos, diversidade, bioética, insta os governos a tratar de educação inclusiva, desenvolvimento, conscientização do público, conhecimento e poder social.
- Declaração de Caracas, de 18 de outubro de 2002, constitui a rede ibero-americana de organizações não-governamentais de pessoas com deficiência e suas famílias como uma instância de promoção, organização e coordenação de ações em defesa dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e suas famílias.

A definição e a caracterização da deficiência que se seguiu no artigo 3º, do decreto n. 3.298/99, que regulamentou a lei n. 7.853/89, contém a ótica da CIDID e ICDH, editada pela OMS, em 1989, com elementos de definição esclarecedores sobre a deficiência: ‘deficiência’ transitória ou permanente, deve ser entendida como a perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica; a ‘incapacidade’ é a restrição que resulta da deficiência, ou seja, que impede ou limita a locomoção, a comunicação, o ouvir, o ver; o ‘impedimento’ é a situação de desvantagem da pessoa que tem deficiência em decorrência de condições desfavoráveis dos ambientes externos. Isto significa afirmar que os limites impostos pela incapacidade poderão cristalizar-se na pessoa com deficiência se persistir a situação de desvantagem, ou seja, se as condições desfavoráveis dos ambientes externos não forem modificados, adaptados ou atenuados.

Infelizmente, essa concepção internacionalmente reconhecida de deficiência foi mal compreendida e interpretada pelo Executivo ao regulamentar a deficiência, assim também pelos intérpretes e aplicadores das leis nacionais⁴, pois fazem associações equivocadas de deficiência à doença e à incapacidade para o trabalho e para a vida independente.

O decreto n. 3.298/99 considera 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”.

Por ‘deficiência permanente’, entende-se como aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir a

recuperação ou a alteração, apesar de novos tratamentos. O termo ‘incapacidade’ também foi considerado pelo regulamento como uma redução efetiva 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.

A definição introduzida pelo decreto n. 3.298/99 está amparada no princípio da normalização do indivíduo que deu apoio, a partir da década de 1960, ao movimento de crítica que levou a sociedade a retirar as pessoas com deficiência das instituições em que eram mantidas segregadas. O objetivo desse novo paradigma da normalização era encontrar a fórmula adequada de ajudar essas pessoas a obterem uma existência tão próxima ao normal possível, disponibilizando-lhes padrões e condições de vida cotidiana próximas às normas e padrões da sociedade (Aranha, 2001).

Referida concepção, ainda que considerada um avanço, não reflete o reconhecimento de que a pessoa com deficiência é sujeito de direitos e, portanto, deve gozar das mesmas e todas as oportunidades disponíveis na sociedade, independentemente do tipo ou grau de sua deficiência. É necessário construir um novo conceito que se afaste, em definitivo, do conceito de doença e de incapacidade para a vida independente.

Seguindo nessa nova diretriz, o Decreto Legislativo n. 3.956, de 8.10.2001 que promulga a Convenção da Guatemala ou a CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA, assim, define deficiência: uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. É esta a definição de deficiência válida atualmente e, que, portanto, revoga aquela do artigo 3º, do decreto n. 3.298/99.

Reforça-se a idéia de que a deficiência física, mental ou sensorial decorre das restrições geradas pelas limitações ou restrições que poderão, ou não, serem agravadas pelo ambiente externo. É certo que se o ambiente externo (pessoas reunidas em comunidades, a arquitetura urbana, o transporte coletivo, as ferramentas de apoio para o trabalho, entre outros elementos) for favorável, estiver adaptado e pronto para receber, interagindo com a pessoa com deficiência, eventuais limitações serão superadas. Sob qualquer ângulo de

análise, o que não se pode permitir ao intérprete das normas em vigor é a associação da deficiência com incapacidade, especialmente para o trabalho e para a vida independente.

A nova definição está assentada na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), da OMS, que não se refere a pessoas com incapacidades, mas, “*a todas as pessoas. A saúde e os estados relacionados à saúde associados a todas as condições de saúde*” (CIF, 2003, p. 18), com o objetivo de descrever situações relacionadas à funcionalidade da pessoa e suas restrições, causadas pela estrutura do corpo (caso de deficiência) em relação ao ambiente físico, social e de trabalho. A CIF pode ser aplicada “como uma ferramenta de política social – no planejamento dos sistemas de previdência social, sistemas de compensação e projeto de implementação de políticas públicas” (CIF, 2003, p. 17).

A atual definição, avaliada no contexto da Convenção da Guatemala, valoriza a condição da pessoa com deficiência, elevando-a a sujeito de direitos, determinando que se elimine toda e qualquer forma de discriminação e que se promova a vida independente, a auto-suficiência e a sua total integração, em efetiva condições de igualdade.

No entanto, não basta a valoração do ‘limite da capacidade’, pois faltam elementos para dizer que grupo de pessoas é esse que, devido a espécie ou gravidade ‘dos limites da capacidade’, devem-lhe ser dirigidas políticas públicas eficazes para a inclusão social. É necessário conceituá-las ou caracterizá-las como verá a seguir.

DESIGNAÇÃO

Em vista do forte preconceito sobre as potencialidades das pessoas com deficiência, há dúvidas quanto à forma de designá-las, sem causar constrangimentos mútuos. Sabe-se que o bom uso das palavras reflete os avanços de uma sociedade, a mudança de seus hábitos e a ruptura com os preconceitos. Assim, em múltiplos fóruns de discussão nos movimentos sociais de pessoas com deficiência, propõe-se a utilização das seguintes designações: ‘pessoa com deficiência’, ‘pessoa que tem deficiência física’, ‘auditiva (pessoa surda)’, ‘visual (pessoa cega)’ ou ‘mental’⁵.

Ao se fazer referência à lei e seu âmbito de aplicação podem ser considerados o termos utilizados na Constituição da República de pessoa

portadora de deficiência (23,II; 24, XIV; 37, VIII; 203, IV); portador de deficiência (7º, XXXI; 208, III) ou portador de deficiência física, sensorial ou mental (227, II).

Alerta-se para o uso equivocado do termo “pessoa portadora de necessidades especiais”, próprio para a área da educação, introduzido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que designa não só as pessoas com deficiência mas, os superdotados, obesos, idosos, autistas, pessoas com distúrbios de atenção, emocionais e outros. Alerta-se também para a impropriedade do uso de siglas como Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), Pessoa com Síndrome de Down (PSD), Deficiente Mental (DM), ou para termos inventados como a sigla Portadores de Direitos Especiais (Pode)⁶. Siglas devem se restringir às marcas, tão bem utilizadas como recurso de comunicação e propaganda e não para designar pessoas, sujeitos de direitos.

CARACTERIZAÇÃO

Ponto fundamental para identificar o destinatário da norma e o tratamento legal que é concedido, é compreender a caracterização ou conceituação da deficiência que o decreto n. 3.298/99 enquadra como ‘categoria’, visando identificar os diferentes tipos de deficiência, delimitando-os, segundo os graus de comprometimento das funções e suas respectivas áreas.

A conceituação da deficiência é fundamental no âmbito do concurso público à medida que previne enquadramentos equivocados, declarados pelo próprio candidato e/ou pela equipe multidisciplinar. Evitam-se também as indevidas habilitações às vagas reservadas, como a decorrente de um caso julgado pelo Supremo Tribunal de Justiça (STJ):

*[...] a deficiência apresentada pelo recorrente (ausência de falange distal do segundo dedo da mão direita, o indicador) não o habilita a concorrer às vagas reservadas aos deficientes físicos; a Administração Pública tão somente cancelou a sua convocação para a última fase do processo seletivo, qual seja, o estágio experimental e determinou o retorno do mesmo à classificação de origem [...]*⁷.

De acordo com o artigo 4º, do decreto n. 3.298/99, alterado pelo artigo 70, do decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que regulamentou as

chamadas Leis de Acessibilidade⁸, apresenta as seguintes categorias de deficiências:

I - Deficiência física: uma alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membros, paralisia cerebral (AVC), nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, excepcionadas as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

O comprometimento da função física pode apresentar-se sob as formas de:

Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores.

Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.

Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro inferior ou superior.

Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro inferior ou superior.

Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.

Triplegia – perda total das funções motoras em três membros.

Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros.

Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo.

Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo.

Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.

Paralisia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental⁹.

Ao incluir a ostomia¹⁰ no conceito de deficiência física, o Brasil torna-se o primeiro país no mundo a reconhecer legalmente a condição de deficiência física à pessoa com ostomia, que é aquela submetida à intervenção cirúrgica

objetivando a criação de ostoma na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e urina, proporcionando um novo caminho para suas saídas. Por analogia, foi enquadrado na conceituação de deficiência física, uma vez que há comprometimento de função. As bolsas coletoras utilizadas por elas são consideradas ajudas técnicas, ou seja são elementos que permitem compensar uma limitação funcional de maneira a permitir a superação de barreiras de mobilidade e possibilitar sua inclusão social (19, IX, decreto n. 3.298/99).

Oportuno é o reconhecimento do nanismo no conceito de deficiência física. Às pessoas com nanismo devem ser dirigidas atenções especiais em relação a políticas internas de relações de trabalho, bem como ambientes e espaços de uso pessoal e coletivo acessíveis. As normas técnicas brasileiras (ABNT) ao apontar as dimensões de espaço, de equipamento e mobiliário urbano, com base nos parâmetros antropométricos de uma pessoa em cadeira de rodas, define os limites de alcance manual e visual, para que se procedam as condições adequadas de acessibilidade. Abaixo desses limites definidos como necessários às adaptações e mensurados em 1,45m, encontram-se as pessoas com nanismo, daí uma das justificativas para esse reconhecimento.

A deficiência física, além do conceito regulamentado no decreto n. 5.296/04, tem parte de seu conteúdo definido na lei n. 10.960/2003, que dispõe sobre isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados na aquisição de automóveis para utilização de pessoas portadoras de deficiência física (auditiva, mental profunda e autistas)¹¹.

II - Deficiência Auditiva: perda bilateral, parcial ou total de 41 dB (quarenta e um decibéis) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.

A atual conceituação coloca uma pá de cal nas críticas que vinham sendo dirigidas à antiga gradação da conceituação de surdez (leve – de 25 a 40 decibéis (db); moderada – de 41 a 55 db; acentuada – de 56 a 70 db; severa – de 71 a 90db; profunda – acima de 91 db e, anacusia-surdez total), porque deixava de fornecer três elementos importantes para mensurar a deficiência auditiva, ou seja, as frequências a serem consideradas, o tipo da perda auditiva e a média de perdas a ser considerada. Aquela abarcava não só as pessoas com surdez, mas, também, com perdas auditivas mínimas e que, portanto, se distanciavam do espírito da norma de proteção, sobretudo no âmbito de aplicação da reserva de vagas em concurso público.

Em seu artigo, Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes analisa o antigo critério estabelecido no decreto n. 3.298/99, concluindo se tratar de norma de regulação imperfeita, pois alarga o espectro de indivíduos que são beneficiados, mas, que, na verdade, têm apenas desvios mínimos de audição. É insuficiente que a avaliação da perda auditiva ocorra somente com o valor de intensidade sonora em decibéis. Por isso,

ainda que o conceito de incapacidade para fins de concessão de benefício previdenciário seja diferente do conceito de incapacidade para fins de proteção da pessoa com deficiência, o conceito de 'redução da capacidade auditiva' é independente do de incapacidade (Revista..., 2001, p. 60-70),

devendo ser considerados os parâmetros do regulamento previdenciário contido no decreto n. 3.048/99, que determina proceder à média aritmética do audiograma, adotadas as tabelas de Davis & Silvermann e, observadas as frequências de 500, 1.000, 2.000 e 3.000 Hertz.

Sabedor dessa imperfeição, o Conselho Nacional de Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (Conade) sugeriu a alteração do decreto n. 3.298/99, nesse particular, para melhor mensurar a deficiência auditiva¹².

Nessa mesma linha, verifica-se ainda a existência de norma do Conselho Nacional de Trânsito (Contran)¹³ que caracteriza como portador de deficiência auditiva aquele com perda bilateral igual ou superior a 40 db. Proposta de alteração vem sendo discutida para a avaliação dos exames de aptidão física e mental e os exames de avaliação psicológica, de forma a adotar entendimento no sentido de que os candidatos com média aritmética em db nas frequências de 500, 1000 e 2000 Hz da via aérea (Davis e Silverman, 1970) na orelha melhor que apresentarem perda de acuidade auditiva inferior a 40 db serão considerados aptos para a condução de veículo em qualquer categoria¹⁴. Essa caracterização alinha-se aos parâmetros estabelecidos nos decretos n. 3.048/90 e 5.296/04.

É importante esclarecer a prática comum em nosso Brasil de se referir à pessoa surda como 'surdo-mudo'. Nem toda pessoa surda é muda, pois pode se comunicar por meio da Língua Brasileira de Sinais (Libras)¹⁵. Essa forma de comunicação e expressão, reconhecida por lei, é sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituindo em um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de

comunidades de pessoas surdas do Brasil (Parágrafo Único, Art. 1º). Assim, as pessoas surdas que não se expressam por meio da fala, não têm necessariamente deficiência de voz ou órgãos da fala e, portanto, não podem ser designadas pessoas mudas.

III - Deficiência Visual: é a 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 a 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º, ou a ocorrência simultânea de qualquer uma das condições anteriores.

A prática demonstrava, após a edição do decreto n. 3.298/99, sobre a necessidade de alteração da caracterização da deficiência visual, em especial por estar subdimensionada em relação aos casos de deficiência visual grave e geradora de deficiência permanente, deixando as pessoas com baixa visão ou, como equivocadamente, às vezes, são chamadas de portadoras de visão subnormal, fora do enquadramento de deficiência visual. Percebe-se, portanto, a evolução ocorrida a partir da anterior concepção de que deficiência visual era a 'acuidade visual igual ou menor que 10% no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (Tabela de Snellen) ou ocorrência de ambas as situações'. Essa mesma definição é encontrada na lei n. 10.690/2003 citada, que concede o benefício da isenção do IPI para a aquisição de automóveis por pessoas com deficiência (física, auditiva, mental severa e autista).

IV - Deficiência Mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e com limitações de duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como:

1. *comunicação;*
2. *cuidado pessoal;*
3. *habilidades sociais;*
4. *utilização dos recursos da comunidade;*
5. *saúde e segurança;*
6. *habilidades acadêmicas;*
7. *lazer e,*
8. *trabalho.*

A definição dos diferentes graus da deficiência mental (leve, moderada, severa ou profunda) e do autista obedece a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) e do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-IV).

V - Deficiência Múltipla: a associação de duas ou mais deficiências.

Do ponto de vista da efetividade da norma é relevante uma correta conceituação da deficiência pois, evita-se impróprio enquadramento de candidato com deficiência que frequentemente é inabilitado para os certames públicos, tanto pela própria administração pública quanto por ato judicial, ou, ao contrário, habilita-se pessoa que pelo regulamento não poderia ser considerada com deficiência. Daí a importância da apresentação, no ato da inscrição do candidato, do laudo médico que atesta a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da CID, seja a provável causa da deficiência, obrigação expressamente prevista no artigo 30, IV, do decreto n. 3.298/99.

NOTAS

- ¹ Recomenda-se a leitura de obra única de Otto Marques da Silva, *A epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje* (São Paulo – CEDAS, 1986), que traça um panorama da evolução histórica da pessoa com deficiência no mundo, desde os povos primitivos até os dias de hoje.
- ² Recomenda-se a leitura da *História dos movimentos de pessoas com deficiência*, de Romeu Kazumi Sassaki, em *Vida Independente – História, movimento, filosofia e fundamentos. Reabilitação, emprego e terminologia*, julho 2003.
- ³ Refere-se às leis n. 7.853, de 24.10.89; n. 8.112, de 11.12.90; n. 8.213, de 24.7.91 e n. 8.742, de 7.12.93.
- ⁴ Referi sobre a questão na Revista Nacional de Reabilitação, Ano VII – n. 39, julho/agosto 2004, p. 50: a lei cria um paradoxo ao referendar às pessoas portadoras de deficiência incapazes para a vida independente e para o trabalho o benefício assistencial, impedindo-as de optar pela via do emprego. É comum ouvirmos a seguinte frase: “imagine se eu vou deixar o benefício da prestação continuada para aceitar um emprego nesse mercado de trabalho incerto”.

Dados do Ministério de Desenvolvimento Social de dezembro/2003 informam que há 1.701.240 pessoas recebendo o benefício da prestação continuada, sendo 61% desse total

constituído de pessoas portadoras de deficiência.

É certo que o benefício assistencial (ou benefício da prestação continuada) é um direito constitucionalmente (203, V) garantido a idosos e pessoas portadoras de deficiência, que preencham as seguintes condições: “comprovem não possuir meios de prover à própria subsistência”; comprovem não possuir meios de ter sua subsistência “provida por sua família, conforme dispuser a lei”. Referida lei n. 8.742/93 que no artigo 20, § 2º, ao invés de definir o que é a ausência de meios de subsistência para se saber quem são as pessoas com deficiência que fazem jus ao benefício, define o termo pessoa portadora de deficiência como sendo aquela “incapacitada para a vida independente e para o trabalho”.

Essa definição é diametralmente oposta àquela do movimento mundial pela inclusão da pessoa que tem deficiência, tão bem exposta no Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência aprovado pelas Nações Unidas, em 3 de dezembro de 1982, incorporado pela Constituição de 1988, e que busca na igualdade de oportunidade a valorização máxima do ser humano, ressaltando os potenciais e as capacidades da pessoa com deficiência.

Nossa Constituição estabeleceu este benefício para a pessoa com deficiência e não para a pessoa incapaz. Essas duas terminologias não são sinônimas e não devem ser associadas, por pena de não estimular a preparação dessas pessoas para a vida independente.

O termo “meios de subsistência” indica bens pecuniários, recursos, haveres. Portanto, a pessoa portadora de deficiência a ser beneficiada é aquela que não tem acesso a qualquer fonte de renda, seja por suas limitações pessoais (analfabeta, sem qualificação profissional, por exemplo) ou, pelas limitações do ambiente externo (pessoa com deficiência física que mora em local sem qualquer acesso, sem transporte coletivo adaptado).

Portanto, para a concessão do benefício bastaria verificar se a deficiência encaixa-se na definição legal do artigo 4º, do decreto n. 3.298/99. Uma vez constatada a deficiência, passar-se-ia à verificação das condições pessoais e das condições do ambiente externo que estariam levando a pessoa a não ter acesso a qualquer outra fonte de renda.

Na prática, para conseguirem o benefício, as pessoas afirmam que não são capazes para qualquer atividade da vida diária, recusam emprego ou não o querem com registro em CTPS pois podem perder o benefício assistencial. Com isso, o INSS deixa de ter um segurado, colabora para a estatística de mais um trabalhador na informalidade, não arrecada os encargos sociais aos cofres públicos ...

- 5 Manual da Mídia Legal: jornalistas e publicitários mais qualificados para abordar o tema inclusão de pessoas com deficiência na sociedade, 2003.
- 6 A proposta de utilização da sigla *Pode* (portadoras de direitos especiais) como tratamento a ser dado às pessoas com deficiência exprime capacidade. MUR, Missão Urbana e Rural, 07/05/2001. Disponível em: <<http://www.mur.com.br/colunistas/fb/>>.
- 7 ROMS 16431/RJ/2003/0086957-9, T5, Relator Min. Gilson Dipp, 02/09/2003.
- 8 Leis de Acessibilidade: n. 10.048, de 8.11.2000 que dá prioridade de atendimento às pessoas que específica e n. 10.098, de 19.12.2000 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

- ⁹ Manual de Procedimentos visando a inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no trabalho, Comissão de Estudos para a Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho: Maria Aparecida Gugel, Cássio Luis Casagrande, Denise Lapolla de Paula Aguiar Andrade, Janilda Guimarães de Lima Collo, Lutiana Nacur Lorentz, João Batista César Martins – Portaria n. 375, de 7.10.99 e 436, de 18/11 e 60 de 9/3/01; Brasília-DF novembro/2002; 2ª edição. Procuradoria Geral do Trabalho.
- ¹⁰ A Associação Brasileira de Ostomia reconhece a incontinência como uma incapacidade, o que significa que qualquer pessoa portadora de ostomia é, por definição, “incontinente” e, portanto, pode ser reconhecido como portador de deficiência, sendo útil esclarecer que “ter uma ostomia” significa estar incontinente “higienicamente”, necessitando da ajuda técnica da bolsa coletora. Disponível em: <www.abraso.org.br>.
- ¹¹ A lei n. 10.690/03 alterou a lei n. 8.989/95 que dispõe sobre a Isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, e dá outras providências. (Redação dada pela lei n. 10.754, de 31.10.2003).
- ¹² O Conselho Nacional de Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (Conade) atendendo às diversas manifestações recebidas acerca do equivocado dimensionamento das deficiências auditiva e visual, editou a seguinte Resolução: “Considerando a conclusão dos trabalhos da Comissão Provisória instituída para a análise e atualização dos conceitos de caracterização das deficiências, na forma da Resolução n. 011/02; Considerando a aprovação da conclusão, de forma unânime, do Conade na XXVII Reunião Ordinária, realizada em 8 de outubro de 2003, Considerando a necessidade de alteração do Art. 4, do decreto n. 3.298/99, tendo em vista do inadequado dimensionamento das deficiências auditiva e visual.
- RESOLVE
- Art. 1º Aprovar o conteúdo das conclusões aferidas pelo grupo de trabalho.
- Art. 2º Aprovar a necessidade de alteração do Art. 4, do decreto n. 3.298/99, quanto às deficiências visual e auditiva.
- Art. 3º Considera-se “II- deficiência auditiva – perda parcial ou total bilateral, de 25 db ou mais, resultante da média aritmética do audiograma, aferida nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ; III- deficiência visual – compreende a 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 a 0,05 no melhor olho e com a melhor correção óptica, a situação na qual a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º, ou a ocorrência simultânea de qualquer uma das condições anteriores.
- Art. 4º Encaminhar a presente resolução ao Exmo. Ministro Especial de Estado de Direitos Humanos para as providências. Adilson Ventura, Presidente.
- ¹³ Resolução n. 80/98 que se encontra em discussão para alteração. Com a ressalva quanto ao seu conteúdo inconstitucional e legal ao tratar da vedação à atividade remunerada de condutores:

“Anexo I, 4.2. Da acuidade auditiva:

4.2.1. O candidato a obtenção da Permissão para Dirigir portador de deficiência auditiva bilateral igual ou superior a 40 db considerado apto no exame otoneurológico só poderá dirigir veículos automotores da categoria “A” e “B”, uma vez, vedada a atividade remunerada.

4.2.2. Os condutores de veículos automotores habilitados nas categorias “C”, “D” e “E” que na renovação do exame de aptidão física e mental vierem a acusar deficiência auditiva igual ou superior a 40 db estarão impedidos de dirigir veículos desta categoria.

As propostas de alteração constam da Súmula da 2ª Reunião Ordinária da Câmara Temática de Saúde e Meio Ambiente no Trânsito:

“... A proposta dos convidados é que seja retirada da minuta de Resolução do Contran, a vedação da atividade remunerada aos portadores de deficiência diante da importância da inclusão dos mesmos na sociedade, tendo em vista que juridicamente não existe amparo legal para normatização do Contran sobre o tema.

Após a exposição dos convidados e debate entre os membros, ficou acordada pela maioria a retirada da expressão “exercer a atividade remunerada” da minuta de alteração da Res. 80/98 – Contran.

Ficam registrados os votos contrários a retirada da expressão “exercer a atividade remunerada”, do Dr. Mauro Ribeiro (ABRAMET) e Dr. Louis Philip Moses Camarão (Gerência de Estado e Qualidade de Vida/MA) e a abstenção do Dr. Marco Túlio de Mello (Inst. Sono SP).

¹⁴ Extraído de documento elaborado pela Associação Brasileira de Medicina de Tráfego (Abramet), Disponível em: <www.abramet.org.br>. Acesso em: [2005].

¹⁵ Lei n. 10.436, de 24.4.2002.

SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO II

ISONOMIA. IGUALDADE FORMAL E MATERIAL. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

A República Federativa do Brasil, constituída em estado democrático de direito, fundamenta-se, entre outros, na dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III). Originariamente tida como valor moral, a dignidade da pessoa incorporou-se ao comando constitucional como valor jurídico, tendo o Estado a obrigação de preservá-la. A necessária preservação desse fundamento leva, muitas vezes, o Estado a lançar mão de artifício – tratamento diferenciado – decorrente do direito à igualdade (*caput* do Art. 5º) como forma eficaz de estratificar os objetivos da República, entre eles, a promoção do direito de todos sem preconceito ou discriminação.

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

O tratamento diferenciado está evidenciado, entre outros direitos de ordem social, na reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência prevista no artigo 37, VIII da Constituição, que por sua vez, não se dissocia de outros dois importantes comandos voltados à administração pública: o da acessibilidade a cargos e empregos públicos e a investidura por concurso público (Art. 37, I e II).

O artigo 5º, ao dispor sobre os direitos e deveres individuais e coletivos, afirma, logo no *caput*, que ‘todos são iguais perante a lei’, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do ‘direito’ à vida, à liberdade, ‘à igualdade’, à segurança e à propriedade.

A igualdade perante a lei é um valor constitucional e indica que não haverá qualquer tipo de discriminação. Nenhum indivíduo, seja qual for sua condição, obterá situação jurídica específica, mas tem a garantia de nenhuma má utilização do comando da norma.

Essa igualdade formal ‘perante’ a lei, segundo a lição de José Afonso da Silva (2001, p. 218), opõe-se ao princípio da igualdade ‘na’ lei pois, aquela

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

O ‘direito à igualdade’ consigna uma aspiração mais ampla, um valor assegurado pelo Estado, para uma sociedade caracterizada no Preâmbulo da Constituição como fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica de controvérsias. Esse direito de ser igual necessita alcançar as desigualdades de fato e, para que isso ocorra efetivamente, exige que se concretizem os devidos acertos.

É somente com a Constituição de 1988 que a igualdade surge como direito fundamental entre os direitos à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade (*caput*, 5º). Observa-se que nas Constituições anteriores o princípio à igualdade detinha a cunha somente de igualdade formal, perante a lei:

Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824

Art. 179 [...]

XIII A Lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, e recompensará em proporção dos merecimentos de cada um.

Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891

Art. 72 [...]

§ 2º - Todos são iguais perante a lei. A República não admite privilégio

de nascimento, desconhece foros de nobreza, extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliarchicos e de conselho.

Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934

Art. 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: 1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou idéias políticas.

Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937

Art. 122 - A Constituição assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no País o direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:

1º Todos são iguais perante a lei.

Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946

Art. 141 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes: § 1º Todos são iguais perante a lei.

Constituição do Brasil, de 24 de janeiro de 1967

Art. 150 - A Constituição assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei.

Constituição da República Federativa do Brasil, de 17 de outubro de 1969

Art. 153 [...]

§ 1º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção, de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicções políticas. O preconceito de raça será punido pela lei.

É importante compreender que o princípio da igualdade, baseado na herança aristotélica de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades, mantém o intérprete num círculo tautológico, uma vez que, segundo Bastos (2004, p. 10),

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

Seguindo esse raciocínio, propõe o autor que se examine o problema da isonomia “a partir da consideração do binômio elemento discriminador–finalidade da norma”, encontrando nos valores e concepções, vigentes na sociedade, a justificativa para se constitucionalizar determinadas discriminações.

Para Celso Antonio Bandeira de Melo o conteúdo jurídico do princípio da igualdade envolve discriminações legais de pessoas, coisas, fatos e situações, já que se admite existirem traços diferenciais entre eles. Portanto, a correlação lógica entre o *descrímen* e a equiparação pretendida, justificaria a discriminação positiva em favor de grupos, já que estão contidas na própria ordem constitucional do Estado brasileiro. Assim, conforme Canotilho (1998, p. 399), é que situações concretas de desigualdade a exigir tratamento diferenciado e permitir discriminações positivas, devem ter conexão “[...] por um lado, com uma política de ‘justiça social’ e com a concretização das disposições constitucionais tendentes à efetivação dos direitos econômicos, sociais e culturais [...]”.

Conclui-se, pois, que o ‘direito à igualdade’ correlaciona a igualdade e a discriminação: ‘veda a discriminação’ quando o resultado do ato gera

tratamento desigual; ‘indica a discriminação’ para compensar desigualdades de oportunidade e tratamento.

A discriminação positiva em favor das pessoas com deficiência está em perfeita consonância com os objetivos fundamentais estabelecidos na Constituição que impõe a ação positiva do Estado de erradicar a pobreza, a marginalização, reduzir as desigualdades sociais, regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (3º, III e IV), oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso de grupos de excluídos do sistema e, portanto, viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, alcançando, assim, a ‘igualdade real’.

Nesse contexto, a Constituição amálgama, para as pessoas com deficiência, o direito à isonomia, estabelecendo que o acesso aos cargos, empregos e funções públicas da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios é de todos os brasileiros e estrangeiros e, sua investidura depende de aprovação prévia em concurso público, delegando à lei a fixação de reserva de cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência (37, VIII).

Fantástico avanço, pois nas sucessivas Constituições brasileiras sempre se consagrou a garantia à igualdade sem, no entanto, o enfoque atual de tratamento diferenciado para se atingir com eficácia a igualdade na lei.

Para se ter claro a evolução alcançada na Carta de 1988, observe-se que a Constituição de 1934, além de consagrar a ordem social no Brasil, dava, de forma contida, tratamento especial aos ‘desvalidos’, incumbindo à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas, assegurar amparo, criar serviços especializados e animar os serviços sociais, cuja orientação deveriam coordenar. O fundamento para esse tratamento, no entanto, detinha-se no “amparo” e na “assistência”:

Constituição de 1934

Art. 138 Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

- a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar;*
- b) estimular a educação eugênica;*
- c) cuidar da higiene mental e incentivar a lucta contra os venenos socais.*

O mesmo ocorre com a Carta de 1937, e a Constituição de 1967 inova ao trazer proteção específica às pessoas com deficiência mental, protagonizando-lhes maior dignidade. Por meio da Emenda Constitucional n. 12, assegura melhoria de sua condição econômica e social, mediante educação especial, assistência, reabilitação; proíbe a discriminação no acesso ao trabalho e salários, além do acesso a edifícios e logradouros públicos:

Constituição de 1937

Art. 175 A família é constituída pelo casamento e terá direito à proteção dos poderes públicos.

§ 4º Lei especial sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais.

Emenda Constitucional n. 12, de 17 de outubro de 1978

Artigo Único É assegurado aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante:

I- educação especial e gratuita;

II- assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do país;

III- proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço e a salários;

IV- possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos.

A Constituição de 1988 detém-se na previsão de direitos sociais, ou seja, educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e, assistência aos desamparados (6º), compreendidos como fatores de inclusão social e pleno exercício da cidadania. No tópico reservado aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (7º, XXXI). A ordem atual, portanto, é não discriminar, de forma que a substância material do princípio da igualdade seja preservada.

Outros constitucionais de tratamento diferenciado para pessoas com deficiência na ordem vigente são:

- a garantia de habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência com a necessária promoção de sua integração à vida comunitária e integração

ao mercado de trabalho, independentemente de contribuição à seguridade social (203, IV);

- a garantia de um salário mínimo de benefício mensal àqueles que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família (203, V);
- atendimento educacional especializado às crianças e aos adolescentes, preferencialmente na rede regular de ensino (208, III);
- a proteção à criança e ao adolescente portador de deficiência, 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, §1º, II);
- a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo de maneira a garantir o acesso adequado dos adolescentes e pessoas portadoras de deficiência (227, §2º e 244).

Percebe-se a preocupação da ordem constitucional à pessoa com deficiência no concurso dos poderes, pois há competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para legislar sobre os cuidados da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (23, II). E, concorrentemente, a União, os Estados e o Distrito Federal sobre a proteção e integração das pessoas portadoras de deficiência (24, XIV), previsão de grande magnitude, que permite ao legislador estadual, na ausência de normas gerais de competência da União, legislar de forma plena para atender as suas peculiaridades (§§1º e 3º), expedindo as normas gerais faltantes, limitadas ao âmbito de seu território. Aos Municípios também cabe legislar sobre a integração da pessoa com deficiência, de forma a suplementar a legislação federal e estadual (30, II), tendo o cuidado de não ferir os comandos constitucionais já identificados.

Observa-se o claro objetivo da regra constitucional: promover a inclusão da pessoa com deficiência por meio da ação comum de vários entes políticos e, com isso, rapidamente fornecer às pessoas com deficiência os meios que contrabalançam as desvantagens encontradas no ambiente externo, que podem ser de natureza educacional, de saúde, de trabalho, de acessibilidade urbana, de edifícios, de transportes públicos, de lazer, de esporte, de moradia, entre outros de ordem social.

A reserva de cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta é uma forma de discriminação positiva e um meio para que a pessoa com deficiência recupere o tempo de exclusão, eis que participará do concurso público, observadas as necessárias adaptações no modo em que o prestará em face de deficiência declarada, em igualdade de condições com os demais candidatos, quanto ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao horário, ao local de aplicação das provas e à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

CAPÍTULO III

NORMAS INTERNACIONAIS E O DIREITO A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES COM DISCRIMINAÇÃO POSITIVA AÇÃO AFIRMATIVA

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS – NORMAS CONSTITUCIONAIS

Os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem os tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (5º, § 2º). Portanto, os tratados e convenções internacionais, definitivamente analisados e resolvidos pelo Congresso Nacional na forma de decreto legislativo, com ratificação presidencial por meio de decreto, passam a integrar nosso sistema jurídico com eficácia plena. A convalidação do documento internacional efetiva-se após o depósito no organismo respectivo Organização das Nações Unidas (ONU); Organização Mundial da Saúde (OMS); Organização Internacional do Trabalho (OIT); Organização dos Estados Americanos (OEA) e outros.

A professora Flávia Piovesan (2003, p. 44-45), em tese tentadora, com uma interpretação sistemática e teleológica do texto constitucional, sustenta a primazia dos tratados internacionais subscritos pelo Brasil, com eficácia de norma constitucional, de hierarquia especial e diferenciada, já que tratam da proteção de direitos humanos portanto, do valor da dignidade humana, elevado a princípio fundamental pela Constituição nos termos do Art. 1º, III. No entanto, o Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento histórico quanto à aplicação da Convenção de Genebra sobre lei tributária nacional, tendo por relator o Ministro Cunha Peixoto¹, afasta a primazia jurídica dos tratados e convenções internacionais sobre as leis internas. A questão está especialmente deduzida pelo Ministro Celso de Mello em julgamento de processo de extradição, definindo que tratados e convenções internacionais relacionam-se, em paridade normativa, com as leis ordinárias, situando-se no mesmo plano quanto à eficácia, após sua formal incorporação ao sistema. Haverá precedência das normas internacionais sobre as leis em face da aplicação do critério cronológico,

conforme o axioma *lex posterior derogat priori*, ou, quando cabível, do critério da especialidade².

A alteração produzida pela Emenda Constitucional n. 45, de 8 de dezembro de 2004, ao acrescentar o § 3º, ao artigo 5º da Constituição, destaca o novo valor dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, equivalendo-os às emendas constitucionais, desde que aprovados, seguindo o rito de proposta a emenda constitucional (Art. 60, § 2º), em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros.

As normas internacionais concorrem para a dinâmica evolução do princípio da igualdade e da idéia recente da busca da igualdade real. Essas normas têm a importante função de propor aos Estados Membros medidas para promover a informação e a educação, gerando uma compreensão mais ampla do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, assim, como influenciá-los perante a opinião internacional para que implementem políticas públicas e conduzam a sociedade à superação de seus problemas.

É consenso que a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) constitui-se no marco da nova concepção mundial sobre o direito de se ter oportunidades, propondo como ideal comum, a ser atingido por todos os povos e todas as nações, que cada indivíduo e cada órgão da sociedade se esforce para promover o respeito aos direitos e liberdades. Entre eles o direito de trabalhar e viver sem ser alvo de humilhações, violência, agressões, desrespeito, perseguições e discriminação.

A incessante busca pela justiça social coloca a sociedade frente aos fenômenos do preconceito, discriminação, intolerância e xenofobia. A discriminação é a prática do latente preconceito, constituindo-se em uma atitude individual ou um fenômeno intergrupar, dirigido a pessoas ou grupo de pessoas, implicando sempre uma predisposição negativa, motivada por interesses em manter privilégios, superando o valor fundamental da dignidade da pessoa humana.

A constatação da existência de preconceitos e práticas sistemáticas de discriminação contra as pessoas com deficiência movimentou a comunidade internacional organizada, resultando em importantes tratados e resoluções da ONU e de organismos, a ela ligados, como a OMS e a OIT. Constituíram-se marco na evolução da compreensão sobre a pessoa com deficiência, como é visto em várias declarações internacionais.

CONVENÇÕES INTERNACIONAIS. CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO

Nenhum documento internacional foi tão contundente para a sociedade mundial, especificamente para as relações de trabalho, quanto a edição da CONVENÇÃO n. 111 (1959), pela OIT³, concernente à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão⁴, ratificada pelo Brasil em 1965. Pela primeira vez, uma convenção internacional, elaborada em 1959, traz para o domínio público mundial o conceito claro do termo *discriminação*:

Artigo 1 - 1. a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam e outros organismos adequados.

Esclarece em seguida que:

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

Ao mesmo tempo, compromete os Estados-membros para a formulação e aplicação de uma política nacional de ação afirmativa que promova, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. Essa política de ação afirmativa tem como instrumentos: a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados; a edição de leis, criação de programas de educação próprios, aplicação nos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação; a revogação de todas as disposições legislativas e práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.

Daí, passou-se a compreender as diferentes formas de prática de discriminação, bem como a ação do Estado e da sociedade para eliminá-la. A 'discriminação', portanto, pode ser uma ação, ou omissão, que tem por objetivo restringir direitos de pessoas ou grupos, desfavorecendo-os. Trata-se da discriminação negativa, criminosa.

Conforme já afirmado (Gugel, 2000, p. 25), o ato de distinguir, excluir ou preferir que altera e destrói o direito à igualdade, impedindo a igualdade de oportunidade e tratamento no emprego, tão bem delineado na norma internacional, incide no âmbito das relações de trabalho com duas formas de discriminação negativa, ou injusta:

- direta, quando contém determinações e disposições gerais que estabelecem distinções fundamentadas em critérios proibidos, já definidos em lei, e de fácil caracterização quando, por exemplo, proíbe-se a entrada de uma pessoa em um clube por ser negra;
- indireta, está relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades em relação às pessoas que têm as mesmas características. Ela poderá ser imperceptível, mesmo para quem está sendo discriminado, como nos casos de processos de seleção para empregos baseada não só no histórico profissional e de qualificação do candidato, mas no seu desempenho em entrevista. É nesse momento que se revela o entrevistador preconceituoso ou que detém idéias pré-concebidas, que tem predisposição a respeito de alguém ou de algum grupo.

Essa prática sistemática de discriminar que Maria Aparecida Bento conceitua como 'discriminação institucional indireta', não está atrelada a regras formais, mas ajustada ao conjunto de estereótipos e preconceitos existentes na sociedade ou em grupos que a representa e exemplifica:

o gerente financeiro da empresa dispõe de três analistas do setor de contabilidade para promover ao cargo de contador. Um deles é mulher e negra com mais tempo de serviço na empresa, com cursos de especialização e maior experiência. No entanto, no momento da escolha o gerente se questiona: cargo de contador é de chefia, irão os auxiliares aceitar uma mulher negra como chefe? Ela tem marido e filhos, poderá viajar? Os clientes aceitarão a mudança? No final do processo de promoção um analista homem e branco é promovido (Bento, 2000).

Reconhecida a existência de pessoas ou grupos discriminados, reflete-se a ação do Estado para promover direitos por meio de ‘ação afirmativa’.

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

Ação afirmativa é, portanto, a adoção de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais.

MODELOS DE AÇÃO AFIRMATIVA SEGUNDO AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

A partir do conteúdo da CONVENÇÃO n. 111 da OIT, podem ser identificados atualmente, três modelos de atuação do Estado, por meio da ação afirmativa, para eliminar as diferentes formas de discriminação injusta, chamados de ação afirmativa:

- 1º modelo – a adoção de políticas que concentram sua ação em leis e regulamentos que proíbem condutas discriminatórias, criando mecanismos e instâncias judiciais para que as vítimas busquem a reparação;
- 2º modelo – as políticas que abordam o fenômeno em termos mais amplos, reconhecem que a discriminação se produz num complexo sistema de relações e tem múltiplas manifestações. Considera-se a segregação do mercado de trabalho, podendo optar pela adoção de cotas, com a inclusão de medidas para recuperar os efeitos de discriminações havidas no passado contra um determinado grupo;
- 3º modelo – as políticas de ampliação de oportunidade reconhecem que as desigualdades têm origem fora do mercado de trabalho e, portanto, sua

incidência se processa de forma mais ampla, exigindo a adoção de serviços de apoio para enfrentar e recuperar as desigualdades dos grupos sociais discriminados em todas as áreas.

Pode-se afirmar que em nosso sistema prepondera a adoção do segundo modelo exemplificado pela política nacional de proteção às mulheres (7º, XX) e portadores de deficiência (37, VIII), com políticas públicas instituídas e medidas legais de proteção e correção de distorções que afetam o acesso ao trabalho. Por sua vez, a discriminação positiva para pessoas com deficiência recebe natureza eficaz nas leis que ordenam a reserva de cargos e empregos públicos para a administração direta e indireta (lei n. 8.112/90), e de postos de trabalho no setor privado (lei n. 8.213/91).

Ainda no campo dos tratados internacionais, sob a mesma diretriz lançada na Convenção n. 111, da OIT, seguiram-se nas Nações Unidas, duas importantes convenções, devidamente ratificadas pelo Brasil, que tratam da possibilidade de adoção de discriminação positiva por meio de ação afirmativa. Ao mesmo tempo, as convenções introduzem novo conceito quanto à natureza das medidas especiais ou de ação afirmativa:

*ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL*⁵ (1965), Artigo 1º, item 4 – Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contanto que tais medidas não conduzam, em conseqüência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos.

*ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER*⁶ (1979), Artigo 1º - Considera discriminação contra a mulher como sendo toda distinção, exclusão ou restrição em razão de sexo, que tenha por objeto ou como resultado reduzir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nas esferas política,

econômica, social, cultural e civil ou em qualquer outra esfera.
Artigo 4º – Os Estados-partes adotarão medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não será considerada discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

Identifica-se nas duas convenções – Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher –, a invocação aos Estados Parte para que atentem sobre a necessidade de as medidas de ação afirmativa, chamadas de especiais, terem eficácia temporal enquanto perdurarem as desigualdades. Uma vez alcançados os objetivos das medidas de discriminação positiva pois, atingiram a igualdade de oportunidade, deverão cessar. Revelado está o caráter temporário das ações afirmativas, ajustando-se aos atuais conceitos de inclusão social.

No início dos anos 90, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 (1983), da OIT, concernente a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes⁷, que tem como objeto a reabilitação profissional da pessoa com deficiência, de forma que ela venha a obter e conservar um emprego digno (Artigo 1 - 2). Ao mesmo tempo, a norma compromete os Estados Parte a estabelecer políticas de igualdade de oportunidades para os trabalhadores com deficiência que passam pela reabilitação profissional e, mediante legislação nacional e outros procedimentos, fazê-las serem aplicadas:

Artigo 4 – Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Recentemente a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadores de Deficiência

(1999), também chamada de Convenção da Guatemala⁸, externando a preocupação com a discriminação de que são objeto as pessoas em razão das suas deficiências, propõe medidas para preveni-las e eliminá-las (Artigo I), considerando que o termo ‘discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência’ significa:

Artigo I – 2. a) Toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

A seguir, a Convenção da Guatemala trata de esclarecer sobre a possibilidade do Estado adotar medidas de discriminação positiva que considera necessária para alcançar a igualdade de oportunidades:

Artigo I – 2. b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração e interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação.

Vê-se reforçada a possibilidade de ação afirmativa pelo Estado no artigo III, em perfeita consonância com o direito à igualdade e ao atual movimento de inclusão social, comprometendo os Estados Parte a tomar medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, necessárias a eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, sob a forma de:

Artigo III – 1. a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações,

programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;
b) medidas para que os edifícios, os veículos e as instalações que venham a ser construídos ou fabricados em seus respectivos territórios facilitem o transporte, a comunicação e o acesso das pessoas portadoras de deficiência;
c) medidas para eliminar, na medida do possível, os obstáculos arquitetônicos, de transporte e comunicações que existam, com a finalidade de facilitar o acesso e uso por parte das pessoas portadoras de deficiência;

A norma interamericana revela preocupações de fundo que refletem diretamente na vida integral da pessoa com deficiência, quando prioriza, além de medidas de prevenção de deficiências, a educação e formação ocupacional de forma a garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida para as pessoas com deficiência (item 2, Artigo III). Destaca-se ainda no final do item b, do Artigo I, acima, a ressalva de a pessoa com deficiência não estar obrigada ao tratamento diferenciado, podendo ou não optar por medidas de discriminação positiva, resguardando, assim, inteiramente, a vontade pessoal.

Conclui-se que as ações propostas aos Estados Parte, por meio de atitudes afirmativas previstas nas normas internacionais em discussão, harmonizam-se com os princípios do direito à igualdade, acesso aos cargos e empregos públicos via concurso público, mediante reserva destinada à pessoa com deficiência.

AÇÃO AFIRMATIVA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Com relação às medidas destinadas às autoridades governamentais, tendo por objetivo eliminar as desigualdades, e que estão previstas em todos os documentos até aqui analisados, verifica-se no âmbito da Administração Pública Federal o compromisso do Estado brasileiro com as propostas internacionais.

Refere-se à edição de norma dirigida ao administrador federal criando o programa nacional de ações afirmativas, do decreto n. 4.228, de 13 de maio de 2002⁹. Este determina medidas administrativas e de gestão estratégica, sobre a definição de metas de participação de pessoas com deficiência em cargos em

comissão do grupo de direção e assessoramento superiores, os quais, segundo a ressalva constitucional do item II, do artigo 37, estão dispensados de concurso público já que se tratam de funções de livre nomeação. Isso significa que a pessoa com deficiência devidamente qualificada poderá também acessar funções de livre nomeação de assessoramento superior, de maior visibilidade, responsabilidade e, conseqüentemente, maior remuneração.

As funções comissionadas que dispensam o concurso público e são ocupadas em caráter transitório por pessoa de confiança da autoridade competente, ou as contratações temporárias para atender ao excepcional interesse público, segundo o comando do decreto n. 4.228/02, não podem passar ao largo de ação afirmativa com a obrigatória contratação de pessoas com deficiência, afro-brasileiros e mulheres.

A norma destina-se também ao administrador que ao praticar atos de gestão passe a exigir, daqueles que negociam com a administração pública federal, o compromisso com a inclusão da pessoa com deficiência. É o que se percebe na determinação de que o beneficiário das transferências negociadas de recursos celebrados pela Administração Pública Federal também adira ao programa; ao estabelecer a rotina de melhor pontuar no processo de licitação os fornecedores e empresas prestadoras de serviços que comprovem a adoção de política interna idênticas em suas empresas, além de verificar o cumprimento da lei referente à reserva de postos de trabalho¹⁰.

Tomando-se por base o conteúdo do atual programa de ação afirmativa e considerado o princípio do direito à igualdade, afirma-se que até mesmo as exceções previstas na Constituição¹¹, aquelas que dispensam concurso público para os cargos de confiança ou comissionados (37,V) e os de natureza temporária (37, IX), necessariamente, devem receber tratamento atencioso do administrador público de forma a permitir a participação de pessoas com deficiência.

Notas

- ¹ RE n. 80.004-SE, Relator Designado Ministro Cunha Peixoto, 1.06.77.
- ² Extradicação n. 662-2 República do Peru, Ministro Celso de Mello, DJ 30.5.1997.
- ³ OIT, constituída na Parte XIII do Tratado de Versailles (1919) e posteriormente complementada pela Declaração de Filadélfia (1944).

- ⁴ Aprovada em 24.11.64 pelo decreto Legislativo n. 104, ratificada em 1965 e, promulgada pelo decreto n. 62.150, de 19.1.68.
- ⁵ Aprovada pelo decreto Legislativo n. 23, de 21.6.67, ratificada em 1968 e, promulgada pelo decreto n. 65.810, de 8.12.69.
- ⁶ Aprovada pelo decreto Legislativo n. 26, de 22.6.64, ratificada em 1984 e, promulgada pelo decreto n. 4.377, de 13.9.2002 que revogou o decreto n. 89.460, de 20.3.84.
- ⁷ Aprovada pelo decreto Legislativo n. 51, de 25.8.89, ratificada em 1990 e, promulgada pelo decreto n. 129, de 22.5.91.
- ⁸ Aprovada pelo decreto Legislativo n. 198, de 13.6.2001, ratificada no mesmo ano de 2001 e, promulgada pelo decreto n. 3.956, de 9.10.2001.
- ⁹ Além de dirigir o Programa Nacional de Ações Afirmativas para as pessoas com deficiência, o decreto se refere às metas percentuais de participação de afrobrasileiros e mulheres, constituindo, um comitê de avaliação e acompanhamento do programa.
- ¹⁰ Trata-se do cumprimento da reserva de postos de trabalho para pessoa portadora de deficiência em empresas com cem ou mais empregados, da lei n. 8.213/90, Art. 93.
- ¹¹ Artigos 73, § 2º; 94; 101; 104, Parágrafo Único, II; 107; 111, § 2º; 119, II; 120, III e 123.

TERCEIRA PARTE

CAPÍTULO IV
ACESSIBILIDADE A CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS.
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA.
RESERVA DE VAGAS E EMPREGOS PÚBLICOS

Os princípios constitucionais de acessibilidade a cargos, empregos e funções públicas por brasileiros e estrangeiros que preencham os requisitos da lei (37, I) e concurso público de provas ou de provas e títulos (37,II) refletem a aplicação de outro princípio basilar, o da isonomia (5º, I), em consonância com o direito à igualdade (5º, *caput*).

Trata-se de um processo de seleção pública que busca o melhor candidato, gerando disputa e competição. Por isso, as regras devem estar claramente formuladas, conhecendo-se de antemão quais os órgãos estão obrigados ao concurso público; quais os cargos ou empregos públicos oferecidos e suas respectivas atribuições; que obrigações têm os candidatos, devendo cumpri-las, de forma a acessar o concurso público; e, qual o percentual de reserva de cargos e empregos públicos que tem como destinatário a pessoa com deficiência.

O Supremo Tribunal Federal, desde 1993, interpretando os comandos constitucionais, redirecionou a conduta do administrador público da administração pública direta e indireta na formulação do concurso público:

*CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS. ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA DIRETA, INDIRETA E FUNDACIONAL.
ACESSIBILIDADE. CONCURSO PÚBLICO.*

A acessibilidade aos cargos públicos a todos os brasileiros, nos termos da Lei e mediante concurso público é princípio constitucional explícito, desde 1934, Art. 168.

Embora cronicamente sofismado, mercê de expedientes destinados a iludir a regra, não só foi reafirmado pela Constituição, como ampliado, para alcançar os empregos públicos, Art. 37, I e II.

Pela vigente ordem constitucional, em regra, o acesso aos empregos públicos opera-se mediante concurso público, que pode não ser de igual conteúdo, mas há de ser público.

As autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista estão sujeitas à regra, que envolve a administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Sociedade de economia mista destinada a explorar atividade econômica está igualmente sujeita a esse princípio, que não colide com o expresso no Art. 173, §1º.

Exceções ao princípio, se existem, estão na própria Constituição¹.

Os parâmetros de investidura em cargos e empregos públicos por meio de concurso público e a determinação da reserva dos mesmos para pessoas com deficiência, impõem a compreensão mínima das características, estrutura e organização das atividades da Administração Pública. Esta, segundo Meirelles (2001a, p. 59),

em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade.

A administração pública deve estar organizada para realizar todos os serviços que lhes estão afetos, com primado no interesse público, visando a satisfação dos direitos da coletividade.

Estão obrigadas, segundo a Constituição da República, ao concurso público para provimento de seus cargos e empregos públicos aquelas entidades enumeradas no artigo 4º do decreto-lei n. 200, com a redação da lei n. 7.596/87. Lembre-se que essa mesma composição acabou sendo incorporada pela administração dos Estados e Municípios, ou seja:

I – Administração direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios;

II – Administração indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria:

a) autarquias;

b) empresas públicas;

- c) sociedades de economia mista;*
- d) fundações públicas.*

A administração pública direta classificada como entidade estatal é composta por pessoas jurídicas que integram a estrutura constitucional do Estado: a União, os Estados-membros, o Distrito Federal e os Municípios, com funções públicas especificadas em lei².

A administração pública indireta, por sua vez, é composta por pessoas jurídicas (ou entidades) de direito público – autarquia, fundação, empresa pública e sociedade de economia mista – criadas por lei, com autonomia política, administrativa e financeira, para a realização de atividades, obras ou serviços que Pietro (2004, p. 365), segundo as características principais, resume:

1. a autarquia é pessoa jurídica de direito público, o que significa ter praticamente as mesmas prerrogativas e sujeições da Administração Direta; o seu regime pouco difere do estabelecido para esta, aparecendo, perante terceiros, como a própria Administração Pública; difere da União, Estados e Municípios – pessoas públicas políticas – por não ter capacidade política, ou seja, o poder de criar o próprio direito; é pessoa pública administrativa, porque tem apenas o poder de auto-administração, nos limites estabelecidos em lei.

As autarquias desempenham atividades variadas, como as econômicas (Instituto do Açúcar e do Alcool), industriais (Imprensa Oficial), educacionais (Universidades), previdenciárias (INSS), reguladoras (agências Anatel, Anvisa, ANA).

2. a fundação instituída pelo Poder Público caracteriza-se por ser um patrimônio, total ou parcialmente público, a que a lei atribui personalidade jurídica de direito público ou privado, para consecução de fins públicos; quando tem personalidade pública, o seu regime jurídico é idêntico ao das autarquias, sendo, por isso mesmo, chamada de autarquia fundacional, em oposição à autarquia corporativa; outros preferem falar em fundações públicas ou de direito público; as fundações de direito privado regem-se pelo Direito Civil em tudo o que não for derogado pelo direito público;

3. *sociedade de economia mista é a pessoa jurídica de direito privado, em que há conjugação de capital público e privado, participação do poder público na gestão e organização sob forma de sociedade anônima, com as derrogações estabelecidas pelo direito público e pela própria lei das S.A. (lei n. 6.404, de 15.12.76); executa atividades econômicas, algumas delas próprias da iniciativa privada (com sujeição ao art. 173 da Constituição) e outras assumidas pelo Estado como serviços públicos (com sujeição ao Art. 175 da Constituição);*
4. *a empresa pública é pessoa jurídica de direito privado com capital inteiramente público (com possibilidade de participação das entidades da Administração Indireta) e organização sob qualquer das formas admitidas em direito (Pietro, 2004, p. 365).*

Integrando essa multifacetada organização do Estado estão os órgãos públicos, unidades com atribuições específicas e definidas em Lei. Cada órgão detém cargos ou empregos públicos, funções e agentes (políticos ou administrativos).

Segundo a proposta clássica, os órgãos públicos são ‘independentes’ ou ‘primários’ quando definidos na Constituição e representantes dos Poderes do Estado como o Executivo (Presidente da República, Governadores de Estado, Prefeituras Municipais), Legislativo (Congresso Nacional, Assembléias Legislativas) e Judiciário (Tribunais Superiores Federais, Regionais, Estaduais e de Alçada, Varas da Justiça Comum e do Trabalho), além do Ministério Público Federal, Militar, Trabalho, Distrito Federal e Territórios, Estadual e Tribunais de Contas da União, Estados e Municípios, com atribuições constitucionais que são desempenhadas por seus membros (agentes políticos) e servidores (agentes administrativos, organizados em carreira); ‘autônomos’, administrativa e financeiramente, em vista das características de direção, planejamento, supervisão, coordenação e controle das atividades de sua competência. Geralmente, expressam a vontade política do Governo (Ministérios, Secretarias de Estado e de Município, Advocacia-Geral da União); ‘superiores’, integram os órgãos independentes e autônomos, com atribuições de caráter técnico e específicas de planejamento (gabinetes, secretarias, coordenadorias, departamentos e divisões); ‘subalternos’, resumem suas atribuições à execução de atos administrativos em cumprimento às decisões superiores, atendimento ao público (Meirelles, 2001, p. 64-5).

O cargo público, por sua vez, é o lugar, a lotação, na estrutura de um órgão contendo denominação própria, descrição das atribuições e a previsão de vencimento correspondente; será provido e exercido por um titular ou agente público que Pietro (2004, p. 431), adaptando conceitos já existentes à Emenda Constitucional n. 18/98, divide-o em categorias:

- os agentes políticos, quando da classificação dos órgãos públicos;
- servidores públicos, compreendidos os estatutários, os empregados públicos e os temporários (37, IX), os de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração (37, II, parte final, contratados para o exercício de função, dispensado o concurso público, pois não se tratam de cargos efetivos);
- militares, abrangendo as Polícias Militares e Corpo de Bombeiros dos Estados, Distrito Federal e Territórios, membros da Marinha, Exército e Aeronáutica;
- particulares em colaboração com o Poder Público, como os serviços notariais e de registro, leiloeiros, tradutores e intérpretes públicos.

O emprego público, como o cargo público, é criado por Lei, com denominação e atribuições próprias. Com o advento da Emenda Constitucional n. 19, passou a integrar o regime jurídico único destinado aos servidores públicos. O traço de diferença entre cargo e emprego público é que o titular desse último vincula-se ao órgão da administração pública por meio de um contrato de trabalho, aplicando-se as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), (Art. 173, §3º, II Constituição).

RESERVA DE CARGOS PÚBLICOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA, AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES. RESERVA REAL

A Constituição da República assegura a reserva de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, condicionando à lei a definição de critérios para a admissão (37, VIII). Trata-se de comando constitucional a exigir regramento próprio para a sua plena execução, posto que de natureza contida. Para normas dessa natureza o legislador constituinte regulou suficientemente os interesses relativos à determinada matéria, mas deixou margem à atuação restritiva por parte da competência discricionária do poder público, nos termos que a lei estabelecer, ou nos termos de conceitos gerais enunciados.

A lei n. 7.853, editada em 1989, resultado da ação do movimento de pessoas com deficiência da década de 1980, veio tratar da política nacional para a integração dessas pessoas com a edificação de direitos condicionados à

sua capacidade de integração. A tão almejada lei n. 7.853, não trouxe a necessária eficácia imediata e integral, a permitir a sua plena execução, relativamente à reserva de percentual de vagas em cargos e empregos públicos. Manteve-se no patamar de norma declaratória do pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, determinando a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho na administração pública e no setor privado e, por regulamento a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho (2º, III, d).

Para o setor privado, dois anos após, editou-se a lei n. 8.213/91 que trata da reserva de postos de trabalho para os beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências, habilitadas em proporções claras de 2% a 5% em empresas com mais de 100 empregados e 1.001 em diante, cumprindo o mandamento do citado Art. 2º, da lei n. 7.853/89.

A lei n. 8.112/90, conhecida como lei dos servidores públicos, disciplina parte do comando constitucional determinando que às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador, sendo-lhes reservadas até 20% das 'vagas oferecidas no concurso' (5º, § 2º).

Percebe-se que o legislador não fixou o percentual de reserva sobre o número total dos cargos e empregos públicos existentes em cada órgão. Essa reserva que deve ser estabelecida para a administração pública por lei, propõe-se chamar de reserva real.

Não está fixado na lei n. 8.112/90 o número de cargos destinados a pessoas com deficiência, de forma que em cada concurso público pudesse vir a ser preenchido e, com isso, cumprir a discriminação positiva do Art. 37, VIII da Constituição. Referida discriminação positiva, como toda ação afirmativa, deve ser temporária. O seu esgotamento no tempo deve acontecer, uma vez comprovada que a situação de exclusão da pessoa com deficiência não mais ocorra e, que ela tenha sido promovida à condição de igualdade real.

O Supremo Tribunal Federal ao julgar recurso extraordinário, no qual se discutia regra da Lei Complementar n. 9/92, do Município de Divinópolis (MG), que dispunha sobre os 5% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência, pronunciou-se, ainda que de forma dirigida à reserva de vagas no concurso público, a respeito da necessidade de se estabelecer, no

âmbito da administração pública, a reserva de cargos e empregos públicos, tendo como pressuposto o total de cargos e empregos públicos:

Registre-se, por fim, que o artigo 37, inc. VIII, da Carta Magna assegura aos portadores de deficiências percentual de cargos e empregos públicos na Administração, sendo, dessa forma, o número total de cargos e empregos o dado a ser considerado quando da abertura de concursos públicos, para a reserva de vagas a deficientes físicos³.

Ao reservar ‘vagas no concurso’ até 20%, além de deixar margem excessiva à atuação discricionária do administrador, induz os legisladores estadual e municipal que detém competência concorrente e suplementar, respectivamente, para a matéria (24, XIV; 30,II), a copiar seu comando, não fixando também o número de cargos e empregos públicos destinados à pessoa com deficiência na administração pública estadual ou municipal.

A ‘reserva real’ é facilmente obtida aplicando-se um percentual determinado, sobre o número efetivo de cargos existentes em cada órgão⁴, como fez o Distrito Federal⁵, ao fixar que os órgãos da administração direta, indireta e fundacional e, dos poderes legislativo e executivo, reservarão 20% dos seus cargos e empregos públicos para que sejam preenchidos por pessoas portadoras de deficiência (Art. 1º, lei n. 160/91).

O percentual, em todos os níveis, deve ser fixado por lei, como na Alemanha (Schwerbehindertergesetz) que obriga os empregadores públicos e privados a ocupar 6% de seus postos, com pessoas com deficiência grave sobre o número efetivo de funcionários. A deficiência considerada são pessoas com redução de capacidade entre 30% e 50%. Em determinados setores públicos, como a polícia, alfândega e Ministério de Assuntos Exteriores, diante da impossibilidade de cumprir a quota, mas visando a superar este obstáculo e cumprir o comando da lei, os departamentos se agrupam para formar grandes unidades. Já para o setor privado, incentiva-se a contratação por meio de jornada em tempo parcial (Thornton, 1998).

Também a Irlanda, a Espanha e seus respectivos setores públicos reservam 3% dos postos de serviços para pessoas com deficiência (Conseil de l’Europe, 2003). Em Portugal a recente lei n. 38, de 18 de agosto de 2004, determina a participação de pessoas com deficiência nos setores público e privado com reserva igual ou superior a 5%.

FIXAÇÃO DAS VAGAS DO CONCURSO PÚBLICO

A fixação de reserva até 20% das vagas oferecidas em concurso, conforme dispõe a lei n. 8.112/90, é um parâmetro que deve existir a cada certame público na administração pública direta e indireta.

O critério de cálculo de vagas reservadas às pessoas portadoras de deficiência deve se orientar pela máxima efetividade da norma constitucional, o que somente será atingido se, qualquer que seja o resultado da divisão entre o total de vagas oferecidas e o percentual reservado, que resulte em número fracionado, for elevado até o primeiro número inteiro subsequente⁶, garantindo as vagas das pessoas com deficiência. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal se manifesta:

De ter-se, em face da obrigatoriedade da reserva de vagas para portadores de deficiências, que a fração, a exemplo do disposto no decreto n. 3.298/99, seja elevada ao primeiro número inteiro subsequente, no caso 01 (um), como medida necessária a emprestar-se eficácia ao texto constitucional, que, caso contrário, sofreria ofensa⁷.

O edital do concurso público deverá conter cláusula específica e clara a respeito da distribuição das vagas. O percentual que varia de 5% a 20% deve incidir sobre o total das vagas oferecidas. O administrador não poderá indicar quais os cargos que disponibilizará para pessoas com deficiência, alegando, como é muito comum e absolutamente equivocado, a compatibilidade da função à deficiência ou cargos que exijam aptidão plena.

Ainda que duvidosa, a regulamentação proposta do decreto n. 3.298/99, a compatibilidade da função à deficiência será aferida no curso do estágio probatório e, em relação à aptidão plena, o conteúdo das provas e exames se encarregará de eliminar candidatos que não detenham aptidão física, sensorial ou mental.

Se o quadro de carreira para o qual está sendo levado o concurso público for estruturado em especialidades, a distribuição das vagas reservadas será feita proporcionalmente ao número de vagas em cada especialidade, de forma que para todos os cargos ou empregos haja previsão explícita de reserva de vagas para pessoa com deficiência.

Se, por outro lado, a administração pública vier a disponibilizar uma só vaga, deve antes aferir se já detém em seus quadros um número significativo

de servidores com deficiência, de forma que a reserva comandada constitucionalmente já esteja cumprida. Não tendo servidores ou empregados com deficiência em parâmetros razoáveis (lembre-se que ainda não dispomos de lei indicando a reserva real de cargos e empregos públicos em cada órgão), poderá destinar esta única vaga para a reserva à pessoa com deficiência, atendendo ao comando constitucional (37, I, II e VIII) e à lei n. 7.853/89 que determina aos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta dispensarem tratamento prioritário e adequado às pessoas com deficiência (parágrafo único, Art. 2º).

Caso contrário, é possível ao candidato prejudicado e que obteve êxito com o primeiro lugar na classificação, buscar garantir seu direito judicialmente, conforme o exemplo:

ADMINISTRATIVO – CONCURSO PÚBLICO – NOMEAÇÃO – DESOBEDIÊNCIA À ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO – CONCESSÃO DO WRIT. A nomeação do candidato classificado em segundo lugar, em concurso promovido para provimento de cargo público, afronta direito líquido e certo daquele classificado em primeiro lugar e que foi preterido na preferência para essa nomeação. Irrelevante, no caso, ser aquele portador de deficiência física, porquanto se trata de concurso público realizado para o preenchimento de uma única vaga e para o qual não houve reserva destinada a portador de deficiência. Concorrência dos candidatos em igualdade de condições. Obrigatoriedade de observância da ordem de classificação final. Recurso ex-officio a que se nega provimento. Decisão unânime⁸.

Questão emblemática que emerge da reserva de vagas é a sua fixação equivocada por localidade (ou cidade), correspondente às unidades de funcionamento dos órgãos de lotação. Esclareça-se de imediato que o administrador não poderá escolher a localidade para destinar as vagas (ou a vaga) reservadas para pessoas com deficiência. A reserva ocorre sobre o total de vagas ofertadas e ainda que o quadro de carreira esteja estruturado em especialidades, deverá prever a reserva, arredondando-se para o primeiro número inteiro subsequente se o percentual for fracionado. O concurso público tem a abrangência peculiar de cada órgão da administração pública direta e indireta: nacional, federal, estadual, municipal. Estipular o local da destinação

da reserva, sob qualquer argumento⁹, é discriminar a pessoa com deficiência, pois em todas as localidades pode existir candidato com deficiência potencialmente apto e interessado em prestar o concurso público.

A fixação aleatória do percentual da reserva de vagas em cada concurso público pelo administrador, deixando margem de liberdade para a decisão do mínimo de 5%, cujas soluções estão entre 5% e 20%, continua gerando grave instabilidade. Embora alegue estar observando os critérios de oportunidade, conveniência e equidade, fortemente justificado pelo princípio da discricionariedade, tal princípio, diante do comando constitucional da reserva de cargos públicos, deve ser relativizado.

No mais, sempre se desconhece o parâmetro que foi seguido para a tomada de decisão sobre determinado percentual: se efetivamente foi levado em conta o número de pessoas com deficiência já existentes no quadro de pessoal do respectivo órgão; se foram considerados os dados estatísticos sobre o número de pessoas com deficiência habilitadas ou qualificadas, consideradas as informações das áreas de educação, formação profissional e mercado de trabalho para aquela região, por exemplo. Some-se a isso a incerteza da 'reserva real' do percentual de cargos e empregos de cada órgão, destinada à pessoa com deficiência.

Reputa-se, assim, importante que toda a administração pública estabeleça uma meta percentual em torno de 12%, média aproximada entre 5% e 20%, de forma a mais rapidamente incluir em seus quadros pessoas com deficiência, objetivando alcançar o comando de discriminação positiva constitucional.

A administração pública ao realizar concurso público deve observar a 'reserva mínima de 5% das vagas oferecidas', em face a classificação obtida pelo candidato com deficiência¹⁰. A 'reserva mínima' destina-se àqueles candidatos classificados e tem como objetivo garantir suas nomeações. O balizamento a ser utilizado para a nomeação será obviamente a ordem de classificação, observando que a convocação obedecerá a alternância e a proporcionalidade entre a lista geral e a lista especial, em relação ao número de vagas a serem preenchidas.

Considerando as exigências constitucionais e legais, destacam-se cinco principais parâmetros sobre a reserva a serem observados pela administração pública direta, autarquias e fundações na consecução de concurso público, observados os princípios da oportunidade e conveniência que regem os atos da Administração Pública:

- assegurar o direito de inscrição das pessoas com deficiência em todos os cargos, organizados ou não em quadro de carreira, disponibilizados no concurso público;
- estabelecer o percentual da reserva de vagas, considerada a totalidade dos cargos públicos, no respectivo concurso público em até 20%;
- estabelecer o percentual mínimo de 5% das vagas oferecidas para os candidatos com deficiência classificados;
- estabelecer a meta percentual de 12% para o preenchimento das vagas em cada concurso público;
- estabelecer por lei a reserva de cargos públicos destinada à pessoa com deficiência, tendo por base percentual fixo a incidir sobre o número total de cargos existentes no quadro de carreira de cada órgão, ‘reserva real’.

RESERVA DE EMPREGOS PÚBLICOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA: SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA E EMPRESAS PÚBLICAS

As sociedades de economia mista e as empresas públicas, ou genericamente designadas de empresas estatais, que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços devem orientar-se nas regras previstas no artigo 173, §1º, da Constituição da República que “[...] apenas fixa o regime tributário de entidades e o regime jurídico de seu pessoal, não excepcionando a regra geral do Art. 37, inc. II”¹¹.

A lei estabelece seus estatutos jurídicos dispondo claramente sobre: a sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; a sujeição ao regime jurídico das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; a sujeição às regras gerais aplicáveis à administração pública quanto à licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações; a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal e a participação dos acionistas minoritários, bem como o tempo dos mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

Para a discussão em tela interessa afirmar que sobre as sociedades de economia mista e empresas públicas incidem os comandos constitucionais de preenchimento de empregos públicos por meio de concurso público, sendo que, a nomeação do empregado público formaliza-se via contrato de trabalho e, efetiva-se com a aplicação da legislação trabalhista, ou seja, com a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

A questão fundamental é concluir, com base nesse duplo enfoque e regência de regras da administração pública e privada, qual reserva de empregos públicos destinar às pessoas com deficiência.

Os empregados públicos vinculam-se à Administração Pública Indireta por meio do regime da CLT, sendo-lhes aplicados os princípios que regem os contratos de trabalho.

Os estatutos de empresas públicas e sociedades de economia mista, que explorem atividade econômica devem, entre outros, sujeitar-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, quanto aos direitos trabalhistas. Esse comando constitucional impõe, no que diz respeito aos direitos trabalhistas e previdenciários, a aplicação das normas da CLT e do Plano de Benefícios da Previdência Social, respectivamente.

Os empregos públicos nas sociedades de economia mista, empresas públicas e a fixação de salários correspondentes são regulados por atos de diretoria, sendo que, a criação de empregos e carreiras, assim como qualquer despesa com pessoal dos quadros da administração pública indireta, está adstrita à necessidade de prévia dotação orçamentária e autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, na forma prevista na Constituição (169, §1º, incisos I e II).

A lei n. 8.213/91 que define o Plano de Benefícios da Previdência Social conceitua como empresa (Art. 14) a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional, sendo que o empregado e segurado obrigatório da Previdência Social é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não-eventual, com sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado (Art. 11).

Aplica-se às empresas públicas e sociedades de economia mista a ‘reserva real’¹², obtida segundo a regra da reserva de postos de trabalho na conhecida fórmula do artigo 93, da lei n. 8.213/91:

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

<i>I- até 200 empregados .</i>	<i>.....</i>	<i>2%</i>
<i>II- de 201 a 500</i>	<i>.....</i>	<i>3%</i>

<i>III- de 501 a 1.000</i>	4%
<i>IV- de 1.000 em diante</i>	5%.

A aferição dessa reserva real se dá no total do quadro de pessoal da empresa, observadas todas as carreiras existentes, devendo ser aferida em âmbito nacional, estadual ou municipal, se for o caso.

Quanto às reserva de vagas em cada concurso público, reserva de percentual mínimo de 5% das vagas oferecidas e meta percentual em cada certame, as regras a serem seguidas pela administração pública indireta são as mesmas exigidas para a administração pública direta.

Assim, o concurso público realizado por empresas públicas e sociedades de economia mista deve:

- assegurar o direito de inscrição das pessoas com deficiência em todos os empregos, organizados ou não em quadro de carreira, disponibilizados no concurso público;
- assegurar a reserva real de empregos públicos conforme o artigo 93, da lei n. 8.213/91, que varia de 2% a 5% para empresas com mais de 100 (cem) empregados;
- estabelecer o percentual da reserva no respectivo concurso público em até 20%, salvo se já estiver sendo cumprida a reserva estabelecida no artigo 93, da lei n. 8.213/91;
- estabelecer a meta percentual de 12% para o preenchimento das vagas em cada concurso público;
- estabelecer o percentual mínimo de 5% das vagas oferecidas para os candidatos com deficiência classificados.

CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO EM CONDIÇÃO SEMELHANTE

A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado superior a noventa dias e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhante. O empregador que no curso do contrato vier a dispensar trabalhador com deficiência deve obedecer ao parâmetro definido no artigo 93, § 1º, da lei n. 8.213/91, de forma a se considerar válida a dispensa. O novo empregado contratado deve guardar condições de semelhança com o empregado despedido, ou seja, ser também

portador de deficiência, conforme definição contida no artigo 5º, § 1º, I, a-e, do decreto n. 5.296/04.

O critério da lei, além de instituir ação afirmativa por meio da reserva postos de trabalho para o trabalhador com deficiência ou trabalhador reabilitado, é fixar um mecanismo de preservação dessa reserva, estabelecendo como condição para a dispensa desses empregados a contratação de substituto de condição semelhante. Isso significa dizer que se está diante de uma forma peculiar de garantia de emprego. Esta garantia de emprego, no entanto, não é dirigida a um indivíduo portador de deficiência, mas a uma situação em particular, a condição da deficiência, na qual o interesse a ser resguardado diz respeito à coletividade de pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social.

Seguindo a força do comando constitucional (173, § 1º) de que as empresas públicas e sociedades de economia mista estão obrigadas ao cumprimento da legislação previdenciária e trabalhista, a imposição do § 1º, do Art. 93, tem desdobramento importante quanto ao direito do administrador rescindir o contrato de trabalho de empregados com deficiência.

Nas relações comuns de trabalho a faculdade de dispensar o trabalhador, rescindindo unilateralmente seu contrato de trabalho, é chamado direito potestativo. Portanto, é possível a dispensa sem justa causa do empregado das empresas públicas e sociedades de economia mista, a não exigir a formalização do ato da dispensa pois, o empregado público não está ao abrigo da estabilidade prevista no Art. 41 da Constituição¹³.

Ressalva deve ser feita, se a dispensa do empregado público com deficiência implicar em redução do percentual de reserva, significando que o administrador não poderá rescindir o contrato firmado, enquanto não tiver condições de nomear outro candidato com deficiência. Se ainda assim, o administrador rescindir o contrato, sem proceder nova contratação de empregado em condições semelhantes, a dispensa será considerada nula, nos termos do artigo 9º, da CLT, a exigir a reintegração do demitido no emprego com a percepção de salários e vantagens.

Eis o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA. SUCESSÃO. Deferido o pedido de exclusão da lide do Banco do Estado do Rio de Janeiro, fica prejudicada a análise da preliminar. PEDIDO DE

REINTEGRAÇÃO E CONSECTÁRIOS. DEFICIENTE FÍSICO. GARANTIA SOCIAL. PARÁGRAFO 1º DO ARTIGO 93 DA LEI N. 8213/91. A lei nº 8213/91 regulamenta os Planos de Benefícios da Previdência Social, ao passo que o artigo 93 está inserido na Subseção II, relativa à habilitação e reabilitação profissional. O 'caput' do artigo 93 prevê a fixação da proporção do número de vagas, nas empresas, para empregados reabilitados e portadores de deficiência, estando, portanto, o parágrafo 1º vinculado ao 'caput'. A norma está inserida em um contexto jurídico, como um conjunto de atos que visa a manter o percentual de vagas para portador de deficiência e reabilitados, ao condicionar a dispensa de um empregado nessas condições à contratação de outro em condições semelhantes. Consta-se que o dispositivo procura manter o número de vagas ao condicionar a contratação de substituto em condição semelhante, criando, assim, uma garantia não individual, mas social. O empregador tem limitado seu direito potestativo de dispensar o deficiente físico ou reabilitado profissionalmente, pois condicionado o exercício desse direito à contratação de outro empregado em condições semelhantes. Conforme registrado pelo Regional, o Reclamado, apesar de ter alegado, não comprovou o adimplemento da condição limitadora do exercício do direito potestativo de dispensar o empregado deficiente físico. Recurso não conhecido, por não configurada violação dos artigos 5º, incisos II e XXXVI e 7º da Constituição da República, bem como do § 1º do artigo 93 da lei n. 8213/91. [...]¹⁴.

Diante da hipótese de o administrador público utilizar o direito (potestativo) de rescindir o contrato de trabalho do empregado público com deficiência, ele deve, a cada concurso que realizar, prevenir-se, adotando a relação de candidatos aprovados ou, o cadastro de reserva de pessoas com deficiência. Para tanto, deverá definir com mais rigor a reserva de vagas, já que em caso de demissão de empregado com deficiência, deverá contratar, outra pessoa com deficiência. A condição semelhante exigida diz respeito ao conceito amplo ou, a caracterização de deficiência definida atualmente no decreto n. 5.296/04 e, não conforme propõem alguns de que se o dispensado, por exemplo, for um empregado com deficiência física, só poderá ser substituído por outra pessoa com deficiência física.

Notas

- ¹ MS n. 21.322-1 DF, de 3.12.92, Relator Ministro Paulo Brossard, DJ 22 de outubro de 1993.
- ² A estrutura e a organização da União é composta pela Presidência da República, Ministérios e Secretarias – lei n. 10.683, de 28 de maio de 2003.
- ³ RE 227.299-1 MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, 14.06.2000, grifou.
- ⁴ Sobre a questão produzi pequeno artigo para a Revista Nacional de Reabilitação, ano VII – n. 39, jul./ago. 2004, p. 49-50, propondo que o percentual da reserva para pessoas portadoras de deficiência na administração pública seja de 14% sobre o total de cargos e empregos públicos em cada órgão.
- ⁵ Lei n. 160, de 02.09.91, disciplina a aplicação no Distrito Federal do Art. 37, VIII, da Constituição da República, que dispõe sobre reserva de percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência.
- ⁶ Art. 37, § 2º do decreto n. 3.298/99.
- ⁷ Supremo Tribunal Federal. RE 227.299-1 MG, Relator Ministro Ilmar Galvão, 14.06.2000.
- ⁸ Tribunal de Justiça de Pernambuco. 5ª Câmara Cível, Processo n. 49.931-8, Relator Desembargador Márcio Xavier, DJ 17.4.2001.
- ⁹ Exemplificam-se alguns desses argumentos: não reservar vagas para pessoa com deficiência porque há localidades (cidades) com carência de profissionais habilitados; ao se fixar uma vaga poderia ocorrer maior destinação de vagas para pessoa com deficiência; fixar a vaga em determinada localidade porque a unidade do órgão ali é adaptada; não fixar vaga em determinada localidade porque a unidade do órgão é de difícil acesso, entre outros.
- ¹⁰ Cf. §1º, Art. 37, do decreto n. 3.298/99.
- ¹¹ MS n. 21.322-1 DF, de 3.12.92, Relator Ministro Paulo Brossard, DJ 22 de outubro de 1993.
- ¹² Exemplifica-se: o Banco do Brasil, sociedade de economia mista, em 2002, possuía 78.375 empregados, segundo informações obtidas pelo sistema informatizado do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados do Ministério do Trabalho e Emprego. Deveria ter em seus quadros, nacionalmente aferidos, 5% de trabalhadores concursados com deficiência, totalizando 3.919 em todo o território nacional (fonte do total de empregados do Banco do Brasil em 2002: Relatório de Inspeção do Núcleo de Combate à Discriminação no Trabalho da Delegacia Regional na Paraíba, datado de 17.12.2002, subscrito pela Auditora-Fiscal do Trabalho Taciana Melo Pereira, atendendo requisição do Ministério Público do Trabalho no Estado da Paraíba).
- ¹³ Supremo Tribunal Federal. [...] tratando-se de emprego de sociedade de economia mista, não se aplica a ele o disposto no artigo 41 da Constituição Federal que somente disciplina

a estabilidade dos servidores públicos civis. Por outro lado, por negar, corretamente, essa estabilidade a empregado de sociedade de economia mista, e por entender que o regulamento interno de pessoal do Banco em causa não confere estabilidade em favor de seus empregados, não ofendeu o acórdão recorrido o artigo 37, II, da Constituição, que diz respeito à investidura por concurso público, nem o *caput* desse mesmo artigo por haver aplicado, também corretamente, as normas de dispensa trabalhista que se aplicam aos empregados de pessoas jurídicas de direito privado, em consonância, aliás, com o que preceitua o artigo 173, § 1º, da Carta Magna. AG-AI-245.235-9/PE – Agravantes – Renata de Azevedo Oliveira e Outra e Agravado – Banco do Estado de Pernambuco S/A. – BANDEPE, Relator Ministro Moreira Alves, DJ de 12.11.99.

Tribunal Superior do Trabalho. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. A empresa estatal, seja qual for o seu tipo, dedicada à exploração de atividade econômica, está regida pelas normas trabalhistas das empresas privadas, por força do disposto no Art. 173, § 1º, da Constituição Federal. Assim, dada a sua natureza jurídica, pode rescindir sem justa causa, contratos de empregados seus, avaliando apenas a conveniência e a oportunidade, porque o ato será discricionário, não exigindo necessariamente que seja formalizada a motivação. Ressalte-se que, no terreno específico da administração pública direta, indireta e fundacional, a Constituição não acresceu nenhuma outra obrigação, senão a investidura (Art. 37, II) por meio de concurso público de provas e títulos. Não cogitou a Lei Magna em momento algum acrescer a obrigação de exigir motivação da dispensa. Recurso conhecido e provido. TST-RR-632808/2000, 7ª Região. Recorrente: Francisco Sudário de Sousa; Recorrido: Banco do Brasil S/A. 1ª Turma, Relator Ministro Ronaldo José Lopes Leal, DJ de 24.05.2001, p. 287.

¹⁴ TST – Proc. RR- 646.255/2000 – 2ª Região, 3ª Turma, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, julgado em 12.03.2003, DJ de 04.04.2003.

QUARTA PARTE

CAPÍTULO V

CONCURSOS PÚBLICOS

REGRAS GERAIS

A concepção de concurso público, segundo Meirelles (2001a, p. 403-404), é o de ser o

meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o Art. 37, II da CF.

Os princípios constitucionais norteadores do concurso público – legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência – não se submetem, segundo o Ministro Celso de Mello, no preâmbulo da obra de Alexandre de Moraes (2004, p. 7), ao comentar a defesa da Constituição, “[...] a qualquer juízo de oportunidade ou de conveniência, muito menos a avaliações discricionárias, fundadas em razões de pragmatismo governamental [...]”.

O estabelecimento de normas gerais para a realização de concursos públicos, no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional, é da competência do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, conforme o decreto n. 4.175, de 27 de março de 2002. Os critérios para a autorização, realização de concursos públicos e a nomeação de candidatos classificados, atualmente, estão contidas na Portaria MP 450, de 6 de novembro de 2002, sendo a primeira a incluir como item obrigatório no edital do concurso o número de vagas reservadas às pessoas portadoras de deficiência¹.

Inicia-se pelo pedido, elaborado pelo órgão ou entidade interessados, de prévia autorização para a realização do concurso público endereçado à Secretaria de Gestão, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que conterà

o perfil necessário dos candidatos para o desempenho das atividades; a descrição do processo de trabalho e o impacto dessas atividades no órgão ou entidade; o número de vagas disponíveis em cada cargo ou emprego público; o quadro de movimentação pessoal nos últimos três anos com os desligamentos, aposentadorias, pessoal cedido, entre outras exigências.

A liberação para que a administração pública, por meio de seus órgãos e entidades, proceda à realização do concurso dependerá da compatibilização entre as necessidades da administração, as prioridades governamentais e a disponibilidade de recursos orçamentários.

O edital de concurso deve conter previsão específica de modo a identificar e delimitar o seu objeto. Para tanto, deverá trazer:

- o número total de vagas disponibilizadas em cada cargo e emprego público;
- o número de vagas reservadas às pessoas com deficiência;
- a denominação do cargo ou emprego público, a classe de ingresso e a remuneração inicial;
- a descrição das atribuições;
- o período, o local e o valor da inscrição (máximo de 2,5% do valor da remuneração inicial do cargo ou emprego público);
- a documentação a ser apresentada no ato de inscrição;
- a existência e condições do curso de formação;
- o prazo de validade do concurso, podendo ser de até um ano, prorrogável por igual período, contado da data de publicação da homologação do concurso.

VALIDADE DOS ATOS

O ponto culminante de um concurso público é a nomeação do candidato para os cargos públicos e a formalização do contrato de trabalho para os empregos. Antes porém, exige-se o cumprimento de um conjunto de formalidades que atendam aos preceitos legais. O edital de concurso público constitui-se no documento fundamental do certame, é a sua lei interna, conforme o artigo 41, da lei n. 8.666/93. Nele encontram-se atos preparatórios e contínuos a indicar um procedimento, cuja legalidade é indispensável, sob pena de invalidade dos atos praticados.

Dar ampla publicidade ao edital, especialmente no Diário Oficial, é regra absoluta, sob pena de nulidade. Ao tratar da nulidade de editais de licitação,

perfeitamente aplicável aos editais de concurso público, Celso Antonio Bandeira de Mello (2001, p. 525), afirma que

[...] a qualquer tempo, qualquer cidadão (o que inclui o licitante) pode exercer direito de petição aos Poderes Públicos, 'em defesa de direitos ou contra ilegalidades ou abuso de poder' (Art. 5º, XXXIV, 'a', da Constituição Federal), e a Administração, diante de alguma invalidade do edital, não terá outra alternativa senão anular o certame.

Há determinados atos que se praticados no decorrer do concurso público tornam o certame nulo impedindo sua convalidação, pois se tratam de vícios que alteram o resultado final do concurso e as nomeações decorrentes. Exemplos de atos que não permitem o reconhecimento de efeito jurídico válido ao concurso realizado são: violação ao princípio do direito à igualdade (5º, *caput*); discriminação da pessoa em relação a critérios de admissão (7º, XXXI); inexistência da reserva de vagas (37, VIII); desrespeito ao princípio da legalidade (5º, II e 37, *caput*), entre outros. Por conseguinte, diante de ofensa literal a qualquer preceito constitucional, não há como reconhecer efeito jurídico válido às relações jurídicas nela sustentadas, mesmo que se argumente a existência do interesse da administração frente à continuidade dos serviços.

No entanto, há ressalva para aqueles casos em que o administrador público reconhece a utilização de critérios que não atendem à legislação e se propõe a rever seus atos², adotando parâmetros para alterá-los, como no exemplo, reproduzido de um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado entre o Ministério Público Federal e o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra):

3. Tendo em vista a interpretação adotada nos editais referente à atribuição de vagas a pessoas com deficiência e visando alterá-la, o compromissário obriga-se a retificar o edital de homologação Incra/SA/n. 004, acima mencionado, ampliando o número de vagas oferecidas para as pessoas com deficiência. Para tanto obriga-se a garantir, com a publicação de edital retificando o anterior, a existência de vagas reservadas para candidatos com deficiência que obtiverem a nota mínima necessária à aprovação no certame, nas mesmas localidades ofertadas aos demais candidatos³.

ETAPAS E FASES

O concurso será de provas ou de provas e títulos (37, II Constituição) e realizado em duas etapas, composto de diferentes fases.

A primeira poderá ser composta de uma ou mais fases: prova de conhecimentos gerais e específicos de caráter eliminatório e classificatório, podendo incluir a avaliação de títulos, de cunho apenas classificatório. Poderá ainda ser realizada prova de esforço físico ou de outras habilidades para a seleção de candidatos a cargos ou empregos públicos, desde que as atribuições de cargos e empregos públicos assim exijam, naqueles exemplos típicos de policiais, bombeiros, bailarinos, entre outros.

Não serão admitidos exames psicotécnicos prévios ao concurso de provas que objetivam encontrar o perfil adequado do candidato aos cargos e empregos públicos pois, conforme Mello (1991b, p. 67), tais exames devem ser rejeitados já que violam “a necessária objetividade inerente a razão de ser dos princípios da acessibilidade e do concurso público”. A avaliação da capacidade integral, física, emocional, sensorial, produtiva e outras, do candidato, só terá validade, após a realização das provas ou exames, e deverá ocorrer no curso do estágio probatório.

A segunda etapa será constituída de curso ou programa de formação que terá eficácia eliminatória. O candidato que participar dessa etapa deverá, necessariamente, ser convocado por edital para que proceda a matrícula. Deixando de comparecer será naturalmente eliminado.

CLASSIFICAÇÃO, LISTAS E NOMEAÇÃO

A classificação do candidato poderá ser feita separadamente por etapas ou pela soma dos pontos obtidos nas duas etapas do concurso.

A publicação do resultado final do concurso público será divulgada em Diário Oficial, sendo que a relação dos aprovados obedecerá a ordem de classificação. O número de candidatos classificados poderá ser até duas vezes o número de vagas previsto no edital para cada cargo ou emprego público.

Em relação aos candidatos com deficiência classificados, o órgão ou entidade responsável pelo concurso deverá observar que o resultado final será publicado em ‘duas listas’⁴. Uma ‘lista geral’ contendo a relação de todos os candidatos classificados, e uma outra ‘lista especial’ contendo apenas a classificação dos candidatos com deficiência.

Durante o período de validade do concurso público o órgão com atribuições de planejamento, orçamento e gestão – Ministério ou Secretaria correspondente – poderá autorizar as nomeações ou contratações dos candidatos classificados, observados os critérios de oportunidade e conveniência para melhor atender ao interesse público. Cabe ao administrador, ao nomear ou contratar os candidatos, obedecer rigorosamente a ordem de classificação do concurso público, podendo proceder as convocações necessárias, até o limite das vagas autorizadas no edital, ou que surgirem no prazo de validade do certame em decorrência de exoneração de cargo ou demissão em emprego público.

Ainda que a administração pública seja livre para estabelecer as bases do concurso e os critérios de julgamento ou, ainda, alterar as condições e requisitos de admissão dos candidatos concorrentes para melhor atender ao interesse público, deve fazê-lo observando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, valorando os meios utilizados e os fins a serem alcançados, com atenção para não se chocar com o direito à igualdade. Esse comando constitucional dirigido para todos, no que diz respeito à pessoa com deficiência, deve seguir os parâmetros legais postos à sua disposição visando propiciar-lhe amplo e irrestrito atendimento para que possa competir em igualdade de condições com todos os candidatos. Tratam-se de instrumentos de compensação que devem ser utilizados pelo administrador e se baseiam em apoios, procedimentos especiais e, nas ajudas técnicas.

REGRAS ESPECÍFICAS PARA O CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA

APOIO E PROCEDIMENTO ESPECIAL. AJUDAS TÉCNICAS

Para que a pessoa com deficiência alcance a igualdade de oportunidades deve ser garantidos serviços de apoio pessoal e de animais, intérpretes e toda sorte de instrumentos e aparelhos auxiliares, com o objetivo de aumentar o nível de independência em sua vida diária e, assim, poder exercer plenamente seus direitos.

Assim, tem-se:

- Apoio especial, considerado como conceito amplo, trata-se de serviço de apoio pessoal em que se incluem os valores de interdependência e visam aprimorar o relacionamento interpessoal (entre servidor ou empregado público com seu chefe imediato e colegas próximos, por exemplo), a fim de facilitar a mobilidade e a utilização dos meios e recursos existentes no

ambiente de trabalho. Esses apoios estão diretamente ligados ao grau de conscientização e disponibilidade de o administrador atender a pessoa com deficiência com dignidade e, também na vontade de fazer valer o princípio do acesso e concurso público, de forma a proporcionar real igualdade de condições. É, portanto, a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, entre outros elementos, que auxiliam e permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, para que ela supere as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades.

- Procedimentos especiais são as providências a serem tomadas pelo administrador, após a nomeação e posse do candidato (no caso da Administração Pública Direta), e na contratação do empregado (no caso da Administração Pública Indireta), em relação à pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, exija condições especiais, como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de vencimentos ou salário, ambiente de trabalho adaptado às suas especificidades, entre outros.
- Ajudas Técnicas⁵ são os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações motoras, sensoriais ou mentais da pessoa com deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e possibilitar sua plena inclusão social. São os produtos, instrumentos, equipamentos, animais (cão-guia, por exemplo), ou sistemas fabricados para prevenir, compensar ou neutralizar qualquer incapacidade decorrente da deficiência, a exemplo das próteses auditivas (aparelhos de surdez, telefones adaptados) e visuais (óculos, lentes de contato, computadores com editores adaptados), físicas (órteses e próteses); órteses para adequação funcional; equipamentos de terapia e reabilitação, maquinarias e utensílios de trabalho; elementos de mobilidade, comunicação, sinalização e informação; equipamentos e materiais pedagógicos adaptados para educação, capacitação e recreação; adaptações dos ambientes externos que garantam o acesso e a autonomia; bolsas coletoras e outros.

DIREITO DE SE INSCREVER EM CONCURSO PÚBLICO. IGUALDADE DE CONDIÇÕES DO CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA COM OS DEMAIS CANDIDATOS

Em 1999, a lei n. 7.853/89 foi regulamentada por meio do decreto n. 3.298 destacando procedimentos para assegurar ao candidato com deficiência,

desde o direito de inscrição em concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos, até sua efetivação no cargo ou emprego público, passando pela nomeação e avaliação em estágio probatório. Explícita, para isso, mecanismos e rotinas de discriminação positiva de forma a preservar o princípio maior do direito à igualdade.

Embora concorra a todas as vagas, ao candidato com deficiência é reservado no mínimo o percentual de 5% em face de classificação obtida⁶, visando atingir a igualdade de condições com todos os demais. Essa reserva mínima de 5%, em face de classificação obtida se trata de importante discriminação positiva, porque objetiva garantir a nomeação do candidato com deficiência. Por exemplo, se forem chamados para a nomeação os dez primeiros candidatos, um deles deverá ser necessariamente com deficiência, observada a lista de candidatos com deficiência, como se verá posteriormente. No exemplo proposto, o resultado da operação 10 vagas por 5% é fracionado, ou seja 0,5. Não importa, pois a regra determina que se ao se aplicar o percentual da reserva mínima de 5% resultar em número fracionado, referido número deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente⁷.

A igualdade de condições implica ao candidato com deficiência a submissão aos mesmos conteúdos das provas e exames; aos critérios de aferição e avaliação; ao horário e local de aplicação das provas e exames; e à nota mínima⁸ exigida para todos os demais. Não haverá privilégios ou preferências em relação a candidatos com deficiência, conforme ilustram as decisões que, embora tragam equívocos em relação a exigência de aptidão plena, concedem a ordem em mandado de segurança para que se observe a ordem de classificação, segundo a nota obtida:

CANDIDATO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA – CONCURSO PÚBLICO – FALTA DE APTIDÃO ESPECÍFICA. Inexiste direito líquido e certo ao reconhecimento de habilitação em prova específica e à aprovação em concurso público quando a Impetrante não alcança a pontuação mínima para o exercício da função, conforme exigido pelo edital, tendo em vista a necessidade de demonstração de aptidão específica para o exercício da função. O deficiente deve ser aproveitado em atividade para a qual demonstre aptidão específica, pena de comprometer a eficiência da administração com a contratação de pessoas que não tenham condições de exercer a atividade. 'In casu', de ser a única

candidata com deficiência, concorrendo para vaga específica, não logrou alcançar a pontuação mínima exigida como indispensável ao exercício da função. Recurso ordinário provido, para denegar a segurança⁹.

FUNCIONÁRIO PÚBLICO – CONCURSO PARA INGRESSO NO QUADRO DE PROCURADOR DO ESTADO – DEFICIENTE FÍSICO – RESERVA DE VAGAS – CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO E DE NOTAS – OFENSA A DIREITO LÍQUIDO E CERTO – RESERVA DE VAGAS A DEFICIENTES – CLASSIFICAÇÃO QUE SE DÁ NAS REFERIDAS VAGAS. Ao portador de deficiência física é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador, para essas pessoas são reservadas vagas no percentual previsto no artigo 12 da Lei Estadual n. 13.456, de 11/1/02 – Tratando-se de vagas reservadas, os portadores de deficiência concorrem à classificação e conforme listagem especial, a aprovação se dá com observância da nota mínima prevista no próprio edital não se revelando cabível a exigência no sentido de enquadrá-los no limite das cem maiores notas. Ofensa a direito líquido e certo. Ordem concedida¹⁰.

Visando alcançar a igualdade de condições, o candidato com deficiência, que necessitar, poderá requerer tratamento diferenciado para a realização das provas e exames, indicando as condições diferenciadas. O prazo para o pedido deve estar fixado no edital. E se necessitar de tempo adicional para realizar a provas poderá assim requerer, apresentando a justificativa no prazo previsto no edital. Essa deverá, necessariamente, estar acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência¹¹. A jurisprudência é favorável:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. ART. 5º CAPUT. CF/88. CONCURSO PÚBLICO. DEFICIENTE VISUAL. PROVA DE DATILOGRAFIA EFETUADA EM BRAILLE. DOBRO DO TEMPO DOS DEMAIS CANDIDATOS. POSSIBILIDADE. 1. A Constituição Federal, em seu Art. 5º, ‘caput’, consubstancia o princípio da isonomia, perante o qual todos são iguais, sem admitir-se qualquer forma de discriminação. 2. É inadmissível que, com o pretexto de ver-se ressalvado esse princípio, seja dado o mesmo tratamento para situações distintas,

até porque, para garantir-se igualdade é necessário que se trate desigualmente os desiguais. 3. Observando-se, na hipótese, que o impetrante é portador de deficiência visual e que, portanto, necessita efetuar a leitura do texto pelo método 'braille' para, somente depois, poder datilografá-lo, constituir-se-ia em uma flagrante ofensa ao princípio da isonomia não permitir a realização desse teste com o tempo duplicado em relação aos demais candidatos. Remessa oficial improvida¹².

ATRIBUIÇÕES COMPATÍVEIS COM A DEFICIÊNCIA. APTIDÃO PLENA
DO CANDIDATO

Opõe-se, de forma infeliz e preconceituosa, ao direito à igualdade duas equivocadas e estreitas concepções que dizem respeito à reserva dos cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência. A primeira delas, inserida na lei n. 8.112/91 e repetida no decreto n. 3.298/99, determina que será assegurado o direito de a pessoa com deficiência se inscrever em concurso público para provimento de cargo “cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador”¹³ e, a segunda, a inaplicabilidade da reserva mínima de 5% em face de classificação obtida quando se tratar de “cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato”¹⁴.

Ainda que se invoque a ressalva de que a lei pode estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir, conforme a previsão constitucional do § 3º, artigo 39, esse comando é limitado. Observado o princípio da razoabilidade, o administrador público ao estipular condições e requisitos de acesso aos cargos e empregos públicos, limita-se ao estabelecimento de pressupostos e exigências em relação às peculiaridades das funções e tarefas inerentes aos cargos e empregos público como, por exemplo, exigir a qualificação profissional por meio de diplomação específica¹⁵. Não se trata em hipótese alguma de se excepcionar pessoas, isso porque à pessoa com deficiência não se restringe qualquer tipo de trabalho ou ocupação!

Na ressalva constitucional (39, § 3º) está claro que se aplica ao servidor ocupante de cargo público o disposto no artigo 7º, e entre os vários incisos¹⁶ citados está o XXX que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão da pessoa com deficiência.

A não previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concurso para cargos e empregos públicos que exijam aptidão plena do candidato

ou impedi-lo de se inscrever, em vista de prévia definição pela administração pública de que o cargo ou emprego público não é compatível com a deficiência, 'viola' um dos objetivos fundamentais da República que é a promoção do bem de todos, livre de qualquer preconceito (3º, IV); *viola* princípio fundamental do direito à igualdade (5º, *caput*); *choca-se* com os princípios da acessibilidade (37,I) e de concurso público (37, II) e o direito de não discriminação no tocante a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (7º, XXXI).

Se a Constituição da República impulsiona a sociedade brasileira à não discriminação, edificando princípio de amplo acesso de todos ao concurso público, portanto, sem qualquer restrição, não poderá fazê-lo a lei, sob pena de inconstitucionalidade. Também não poderá fazê-lo o regulamento, sob flagrante ilegalidade. É isso o que faz o decreto n. 3.298/99, cria uma injustificada desigualdade e violenta os dois primeiros artigos da própria norma que regulamenta¹⁷.

Não poderá o administrador inserir como critério para o cargo ou emprego público a exigência de aptidão plena, impedindo que o candidato com deficiência participe do certame ou, logrando êxito, seja nomeado. Isso porque é o conteúdo das provas e exames, eventualmente de desempenho físico ou sensorial, que determinarão a classificação do candidato já que lhe é exigido alcançar a nota mínima. Lembre-se do exemplo clássico da incompatibilidade do cargo ou emprego público de motorista em relação ao candidato cego: para prestar o concurso o candidato deverá comprovar ter habilitação de motorista na categoria profissional. A norma do Contran (Resolução n. 80/98) não permite condução de veículo por pessoa cega. Portanto, falta-lhe requisito essencial para participar do concurso público, ou seja, a carteira de habilitação de motorista. Se o edital de concurso público exigir no ato da inscrição a prova da habilitação, o candidato cego não poderá se inscrever.

Não poderão os Tribunais, na distribuição da justiça, salvaguardar inconstitucionalidades e cometer equívocos de interpretação, como, *data venia*, a que segue estampada na ementa:

ADMINISTRATIVO. CARGO PÚBLICO. PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. Garantia de não-discriminação, necessidade de preservação de cargos e empregos públicos para portadores de

deficiência física, mental ou sensorial (CF, Art. 37, VIII; CE, Art. 19, V; LCE 10.098/94, Art. 15). Possibilidade, porém, de lei ordinária estabelecer os critérios de admissão, restringindo aos cargos cujas funções sejam compatíveis com o grau de deficiência (Lei Estadual n. 10.228/94, Art. 1º, parágrafo único). Candidato portador de glaucoma bilateral, visão nula identificada em inspeção de saúde. Incompatibilidade com o exercício de função para a qual se habilitara. Pressupostos à tutela antecipatória, que não se ostentam presentes (CPC, Art. 273). Decisão mantida. Agravo desprovido¹⁸.

Embora trata-se de um julgamento sobre a inconstitucionalidade da Constituição do Estado do Rio de Janeiro quanto à limitação de idade dos candidatos a concurso público, o Ministro Néri da Silveira, conforme as notas lançadas ao pé do acórdão, argumentou sobre a necessidade de se preservar a acessibilidade de todos aos cargos públicos, e as provas se encarregariam de eliminar aqueles sem aptidão:

[...] tudo se resolverá no próprio competitivo. Se for um tipo de cargo que exija prova de capacidade física, provavelmente, esse candidato, se tiver uma idade avançada, não o preencherá; mas se for satisfatório seu desempenho na prova de capacidade física, por que ele não pode prover o cargo?¹⁹

O argumento é o mesmo para o candidato com deficiência!

É comum a prática pelos órgãos responsáveis ou comissões organizadoras de concurso público incluir nos editais, tratar-se de concurso público para cargos ou empregos com exigência de aptidão plena ou incompatibilidade dos mesmos à deficiência, não destinando, por conseqüência, a reserva de vagas. Felizmente, não são raras as sentenças judiciais determinando a ineficácia do ato administrativo que indefere a inscrição de candidato portador de deficiência com o fundamento de incompatibilidade da deficiência em relação à função. Para tanto, traz-se à colação o seguinte julgado:

[...] tendo participado do concurso por força de liminar aqui concedida, o impetrante nele foi aprovado, obtendo o quinto lugar entre os deficientes classificados (fls 96 a 104).

Significa isso que o impetrante demonstrou 'aptidão e resistência física' para a função almejada, que são os únicos requisitos previstos no edital do concurso, no que tange ao emprego de ajudante de serviços gerais (fls 67, item 8), lembrando-se ainda que a prova de aptidão, de acordo com esse mesmo edital, destinou-se a avaliar 'a potencialidade e as habilidades dos candidatos para a execução das atribuições do emprego' (fls 68, item 9). É de se concluir, portanto, que não se justificava o indeferimento da inscrição do impetrante pelo motivo alegado, devendo, pois, a respeitável sentença recorrida subsistir por seus próprios fundamentos²⁰.

Uma das exigências do conteúdo dos editais de concurso público é a descrição das atribuições e tarefas do cargo ou emprego público²¹. Exigência que tem um efeito direto para todos os candidatos em potencial, pessoa com ou sem deficiência, quanto à decisão de prestar o concurso, de acordo com seu discernimento de estar ou não habilitado para o exercício daquelas funções. Entendendo-se habilitado, optará por seguir as regras estabelecidas para o concurso e, obtendo êxito na classificação e já nomeado, às formalidades inerentes ao exercício das funções.

Define-se, que para aqueles cargos e empregos públicos que exigem higidez física, como, por exemplo, o bailarino, o bombeiro, o policial civil e militar e o guarda-vidas, não se excluirá a previsão de reserva de vagas em concurso público, pois, se eventual candidato com deficiência assumir participar do certame deverá ter seu acesso garantido às provas, pois é por meio dessas que demonstrará seu desempenho e aptidão.

Questão relevante está relacionada à aferição das aptidões intelectivas e físicas dos candidatos e o conteúdo das provas e exames, que devem permitir a aferição de capacidades inerentes ao exercício das atribuições dos cargos e empregos públicos, respeitando, quando se tratar de preenchimento de cargos e empregos decorrentes de plano de carreira, às exigências de formação profissional qualificada (médico, advogado, engenheiro, administrador etc), ou ainda de nível médio.

O acesso a concurso público se torna impossível para candidatos com deficiência e com baixo nível de escolaridade, caso não se alterem as rotinas de preparação das provas de nível básico, de forma a avaliar aptidões específicas para as atribuições dos cargos e empregos públicos. Tome-se como exemplo a pessoa com deficiência mental com inerentes dificuldades intelectivas, agregada à pró-

pria falta de formação escolar em vista do número reduzido de pessoas com deficiência mental que frequentam escolas regulares de ensino públicas ou privadas. Contudo, em concurso público para cargos e empregos a exigir nível básico, devem ser elaboradas provas de forma a evidenciar não só a capacidade intelectual do candidato, como aferir suas aptidões, observadas as atribuições rotineiras que dispensam qualquer desempenho intelectual e de conhecimento.

O cotidiano vem demonstrando que as pessoas com deficiência mental têm condições de aprendizado metódico na escola, alguns atingindo níveis mais elevados de ensino, de convívio social e de produtividade no trabalho. No entanto, essa prática não é comum, pois as escolas regulares de ensino públicas e privadas não estão preparadas (com currículos escolares flexíveis, professores capacitados, locais acessíveis) para receber crianças e jovens com deficiência. O resultado é a falta de preparo para a vida profissional e para prestarem concursos públicos em que são aferidos, entre outros, conhecimentos intelectivos. Por isso, é importante acompanhar e incentivar o movimento de inclusão de todos nas escolas regulares de ensino²².

A solução para concursos públicos que avaliam conhecimentos básicos e aptidões específicas, foi encontrada e sugerida pela Coordenadoria Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (Corde) com base em estudos realizados, de que:

Todas as provas devem ter conteúdo que priorize as funções que efetivamente serão desempenhadas. Assim, em concursos que exijam testes físicos, estes devem ser realizados com as adaptações possíveis que não descaracterizem o conteúdo das provas, permitindo-se a qualquer pessoa o direito de inscrever-se e participar do exame de seleção. Ainda quanto ao conteúdo das provas, nos concursos em que os conhecimentos técnicos são dispensáveis, não há que se exigir a comprovação de escolaridade mediante certificado, atribuindo-se maior peso aos resultados obtidos nas provas práticas (Corde, 2002)²³.

INSCRIÇÃO DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA: EXIGÊNCIAS

É no ato da inscrição que se estabelece o liame entre o candidato com deficiência e o órgão responsável pelo concurso público. O regulamento detalha o conteúdo dos editais, constando o número de vagas, reserva destinada à pessoa com deficiência, atribuições e tarefas essenciais do cargo, previsão de

adaptação das provas, curso de formação, estágio probatório e o laudo médico atestando a deficiência²⁴.

A legalidade, um dos principais fundamentos que deve permear cada concurso público, está relacionada diretamente ao conteúdo dos requisitos postos no edital que, em suma, gerarão direitos e deveres recíprocos.

No ato da inscrição será exigido do candidato com deficiência o laudo médico, atestando a espécie e o grau da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da CID e a provável causa da deficiência²⁵.

A comprovação da deficiência justifica-se uma vez que o candidato concorrerá, se for sua livre opção²⁶, às vagas reservadas destinadas exclusivamente às pessoas com deficiência.

A exigência do atestado contendo a conceituação e o grau de deficiência merece consideração, também pelo candidato, pois tem desdobramentos importantes para as providências que deverão ser tomadas pelo órgão responsável pelo concurso quanto à adaptação das provas, ao local de realização das mesmas e a adaptação do curso de formação e do período de estágio probatório.

Para proceder às adaptações a administração pública deve estar atenta às necessidades decorrentes da deficiência do candidato e lançar mão dos apoios especiais e ajudas técnicas, se for o caso, a fim de propiciar o amplo acesso de candidatos com deficiência ao concurso público²⁷.

O laudo médico, de que trata o inciso IV, Art. 39, do decreto n. 3.298/99, contendo dados que não condizem com a real deficiência da pessoa, sobre suas limitações de funcionalidade resultando em conclusões sobre a sua aptidão para o trabalho, com ou sem o conhecimento da pessoa com deficiência, deve ser questionado pela equipe multidisciplinar que o apontará ao administrador. Ao administrador, por sua vez, cabe buscar responsabilização de quem lhe deu causa: do médico que emitiu falso atestado; do candidato que fez a falsa declaração. Concluindo que a pessoa, segundo a norma, não pode ser conceituada como deficiência, determina-se a sua exclusão da lista de candidatos com deficiência, colocando-a, obedecida à ordem de classificação, na lista geral de candidatos aprovados.

ADAPTAÇÕES DE PROVAS

Adaptar as provas para o candidato com deficiência não significa tornar as questões mais fáceis para a pessoa com deficiência, porque ela participa em

igualdade de condições em relação ao conteúdo, à avaliação e aos critérios de aprovação; ao horário e ao local de aplicação das provas ou exames e, à nota mínima exigida para todos os demais candidatos²⁸. Adaptar as provas para o candidato com deficiência, é tornar o seu conteúdo, que é o mesmo para todos os candidatos, acessível, de forma que possa apropriar-se do inteiro teor das questões formuladas e, ao mesmo tempo, ter condições segundo a adaptação de sua deficiência (sensorial, visual ou auditiva e física) de proceder a resposta à formulação. Assim têm sido as decisões judiciais:

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. ART. 5º CAPUT. CF/ 88. CONCURSO PÚBLICO. DEFICIENTE VISUAL. PROVA DE DATILOGRAFIA EFETUADA EM BRAILLE. DOBRO DO TEMPO DOS DEMAIS CANDIDATOS. POSSIBILIDADE. 1. A Constituição Federal, em seu Art. 5º, 'caput', consubstancia o princípio da isonomia, perante o qual todos são iguais, sem admitir-se qualquer forma de discriminação. 2. É inadmissível que, sob o pretexto de ver-se ressalvado tal princípio, seja dado o mesmo tratamento para situações distintas, até porque, para garantir-se igualdade é necessário que se trate desigualmente os desiguais. 3. Observando-se, na hipótese, que o impetrante é portador de deficiência visual e que, portanto, necessita efetuar a leitura do texto pelo método 'braille' para, somente depois, poder datilografá-lo, constituir-se-ia em uma flagrante ofensa ao princípio da isonomia não permitir a realização de tal teste com o tempo duplicado em relação aos demais candidatos. Remessa oficial improvida²⁹.

Essa adaptação obriga o administrador a criar mecanismos próprios que permitam recuperar com segurança, e de maneira fidedigna, o conteúdo e as respostas das questões formuladas. A certeza e eficácia do mecanismo possibilita ao candidato meio adequado de dirigir eventual recurso à banca examinadora, seja por inconformismo em relação à critérios de correção, dubiedade ou equívoco da questão formulada. Trata-se de uma providência obrigatória que decorre do comando constitucional do amplo acesso de todos ao concurso público (Art. 37, I), para que os candidatos com deficiência, de acordo com o requerimento dirigido à comissão em prazo previsto no edital³⁰, possam solucionar as questões segundo sua proficiência. Essa providência à qual está obrigada a administração pública,

insiste-se, e dirige-se ao candidato, propiciando-lhe atingir a igualdade de condições com os demais candidatos.

Os exemplos mais comuns de adaptação de provas são para candidatos cegos que poderão ter à sua disposição prova adaptada em Braille, se essa for a sua indicação, pois está preparado para a leitura e escrita em Braille; prova gravada por meio magnético; prova com a utilização de computador, com editor de texto adequado e devidamente equipado com leitor de voz, fones de ouvido e mecanismos de segurança para resguardar o conteúdo das respostas; prova lida por leitor habilitado, devidamente autorizado pela organização do concurso; prova com escrita ampliada para pessoas com baixa visão.

Por razões intrínsecas à deficiência declarada no ato da inscrição, o candidato tem o direito de requerer, no prazo fixado no edital, tratamento diferenciado para a realização das provas, indicando explicitamente quais são as adaptações necessárias para prestá-las. Se necessário, deverá requerer tempo adicional para a realização das referidas provas. Nesse caso, alerta-se que a justificativa para o requerimento deverá estar acompanhada de parecer emitido por especialista da área da deficiência declarada³¹.

LOCAL DE REALIZAÇÃO DAS PROVAS

As atuais normas de acessibilidade³² determinam aos órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional que dispensem atendimento prioritário às pessoas com deficiência, aí compreendido o tratamento diferenciado e o atendimento imediato. No âmbito do concurso público, interessa sobretudo o comando de tratamento diferenciado a ser dado ao candidato com deficiência já que impõe ao administrador a necessidade de que o local da realização das provas disponha de instalações acessíveis, ou seja, com condições de utilização dos espaços, mobiliários e equipamentos de forma segura e autônoma, não descartada a assistência de terceiro.

Todos os locais de prova devem estar adaptados e organizados segundo as normas técnicas da ABNT relativas à acessibilidade da pessoa com deficiência, cabendo ao administrador público ou organizador do concurso obedecer aos padrões e critérios nelas estabelecidos.

A NBR 9050 – Acessibilidade a Edificações Mobiliário, Espaços e Equipamentos Urbanos –, que visa propiciar condições adequadas e seguras de acessibilidade autônoma a edificações, espaço, mobiliário e equipamento

urbanos. Entende-se por edificações as de uso público, mesmo que de propriedade privada, como as destinadas à educação, saúde, cultura, culto, esporte, lazer, serviços, comércio, indústria, hospedagem, trabalho, reunião e outros. Essa norma atende aos usuários em cadeiras de rodas, àqueles que se utilizam de diferentes tipos de bengalas, andadores e cães guia, tanto nos locais comuns de circulação, quanto a banheiros, mobiliário e estacionamento.

A NBR 13994 – Elevadores de Passageiros – Elevadores para Transportes de Pessoa Portadora de Deficiência – que indica as condições exigíveis para os elevadores de passageiros, com o objetivo de dotá-los de características para transportar pessoas com deficiência que se locomovem sem o auxílio de terceiros, com indicativos de sinais visuais e acústicos para atender, por exemplo, pessoas com deficiência auditiva ou visual.

Logo, o administrador público, ou o organizador do concurso público, deverá optar por locais de prova preferencialmente já adaptados, segundo as normas técnicas, e aptos a receber o candidato de forma digna. Para as eventuais adaptações que devam proceder nos locais de provas, deverão ser levados em conta os apoios especiais e as ajudas técnicas específicas para a deficiência do candidato, o que significa, que se houver necessidade, deverão ser colocados à disposição dos candidatos com deficiência os cuidadores, a exemplo do intérprete de sinais, leitor, terceiro para apoiar na condução, entre outros.

É justificável que se exija do candidato com deficiência, no ato da inscrição ao proceder a declaração da deficiência, a informação sobre a utilização de órtese, prótese ou aparelho que possa ensejar a necessidade de verificação do sistema de segurança do concurso.

CURSO DE FORMAÇÃO DOS CANDIDATOS

O curso de formação detém procedimentos simplificados: convocação dos candidatos (com ou sem deficiência) por meio de edital para que efetuem a matrícula no curso. Não efetuada, o candidato será eliminado, sendo considerado reprovado. Se houver desistência de candidatos, serão convocados os que seguem na lista de classificação, observada a alternância e proporcionalidade das duas listas (a geral e a de candidatos com deficiência). O número de chamados deverá ser em igual número ao das desistências.

A grade do curso de formação deverá ter carga horária definida em horas aula, compreendendo aulas teóricas e práticas, seminários e apresentação de

monografias. Poderá ser ministrado pelo próprio órgão ou contratada instituição para esse fim.

O candidato deverá receber auxílio financeiro durante o curso de formação que, geralmente, é de 50% dos vencimentos ou, do salário inicial do cargo ou emprego público, para o qual esteja concorrendo. Nos casos em que o candidato seja servidor ou empregado público, poderá optar pelo vencimento ou salário de seu cargo efetivo.

Uma vez aprovado, o candidato terá contado o tempo de duração do curso de formação como de efetivo serviço, desde que tenha tido frequência integral, ressalvados os afastamentos legais. A nota obtida no curso de formação será contada para o efeito de classificação final.

Nessa etapa do concurso público, via de regra eliminatória, prepara-se o candidato, capacitando-o para as futuras atribuições funcionais. Portanto, o laudo médico atestando a espécie e o grau da deficiência com o correspondente CID e a causa provável da deficiência, apresentado no ato da inscrição, servirá de base, e deverá ser considerado pela equipe multiprofissional, para as necessárias e obrigatórias adaptações do curso de formação³³. Não se esqueça de que deverão ser colocados à disposição do candidato com deficiência todos os apoios e ajudas necessários à boa consecução do curso.

A administração pública, inevitavelmente, revela o respeito ao princípio da acessibilidade aos cargos e empregos públicos das pessoas com deficiência adaptando o curso de formação às condições diferenciadas da deficiência do candidato, se necessário.

LISTAS GERAL E DE CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA (ESPECIAL).

NOMEAÇÃO

A primeira justificativa para a elaboração de duas listas (geral e especial) é disciplinar o resultado de duas distintas competições: uma entre os candidatos com deficiência para as vagas que lhes são reservadas, já que pode ocorrer a aprovação de número superior de pessoas com deficiência à reserva; outra entre os candidatos sem deficiência. Não obstante, lembre-se que as pessoas com deficiência disputam todas as vagas disponibilizadas no concurso em condições de igualdade com os demais candidatos, e as pessoas sem deficiência disputam as vagas não-reservadas e aquelas decorrentes de reversão, caso não haja candidato com deficiência classificado.

O órgão responsável pela realização do concurso procederá número necessário de convocações para nomeação (cargo público) ou contratação (empregado público), durante a validade do concurso, segundo a ordem de classificação, até o limite das vagas autorizadas no edital. No momento da nomeação ou da contratação, os candidatos 'sem' e 'com' deficiência deverão ser chamados de forma alternada e proporcional, obedecida à ordem de classificação das listas geral e de pessoas com deficiência, que o regulamento designa como especial³⁴. Essa regra de alternância e proporcionalidade decorre da reserva mínima de 5% em face de classificação obtida, lembrando que o candidato com deficiência concorre a todas as vagas.

As listas geral e de candidatos com deficiência devem ser geradas ao final do concurso público. No caso de uma etapa do certame público ter sido concluída, composta ou não de fases, a publicação do resultado deverá ocorrer de forma a propiciar o chamamento dos candidatos para a segunda etapa, ou para o curso de formação. Para tanto, basta que se conheça a relação de candidatos que alcançaram a nota mínima:

ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE CARGO DE DELEGADO. PROVAS OBJETIVAS. REPROVAÇÃO. Inexiste direito líquido e certo a ser amparado por mandado de segurança, vez que a impetrante não alcançou nas provas objetivas, nos termos do edital, nota suficiente para a sua aprovação. Deficiente físico. Ausência de publicação da lista especial. A lista especial dos portadores de deficiência física aprovados no certame, só é efetivado quando da publicação do resultado final do mesmo. Segurança denegada³⁵.

É importante destacar que em cada fase do concurso poderá ser exigida nota mínima diferenciada. Porém, na classificação final dos candidatos deverá ser observada a nota mínima fixada para aprovação, lembrando que a colocação de cada candidato dependerá do nível alcançado pelo conjunto de candidatos, traduzida pela nota de corte.

A segunda justificativa para a elaboração das duas listas com as respectivas classificações é a de atender a ordem de convocação para a nomeação. Deixar de convocar, de forma alternada e proporcional, as duas listas existentes, impede, obsta o acesso de candidato com deficiência ao cargo ou emprego público,

conduta tipificada como crime (Art. 8º, II, lei n. 7.853/89), e com claro ânimo de prática de discriminação. Observe a decisão que segue:

CONCURSO PÚBLICO. DEFICIENTE FÍSICO. RESERVA DE VAGAS (CF, ART. 37, VII). PRETERIÇÃO.

1. Na nomeação de candidatos aprovados em concurso público, não se pode considerar que as primeiras vagas se destinam a candidatos não-deficientes e apenas as últimas a candidatos deficientes. Essa orientação representaria forma de discriminação expressamente vedada pela Constituição (Art. 7º, XXXI). Para atender aos valores consagrados na Constituição é exatamente o raciocínio contrário que deve ser adotado [...].

3. No caso concreto, o edital destinou 5% das vagas a deficientes físicos. Sendo dez as vagas, o provimento delas mediante a nomeação de dez candidatos todos não-deficientes importou preterição de um deficiente³⁶.

De forma a dar efetividade ao comando constitucional da reserva de cargos e empregos públicos, a convocação dos candidatos de forma alternada e proporcional deve iniciar com os candidatos da lista geral, passando-se ao primeiro da lista de candidatos com deficiência no primeiro bloco de convocados³⁷, seja qual for o número de candidatos chamados, aplicando-se sempre a regra do percentual mínimo de 5%³⁸.

Algumas hipóteses melhor dimensionam o quantitativo de candidatos a serem convocados para cada bloco de nomeação, considerada a reserva mínima: um concurso público com possibilidade de provimento de 30 cargos, observada a reserva mínima de 5%, dois serão os candidatos com deficiência a serem convocados. A hipótese não guarda qualquer dificuldade se todos os candidatos forem chamados de uma só vez, pois aplicado o percentual, os candidatos com deficiência da lista especial a serem convocados entrarão na ordem do 15º e 30º convocados.

Se a convocação inicial for de apenas cinco candidatos, também não deverá existir qualquer dúvida, convocam-se os quatro primeiros candidatos classificados da lista geral e o quinto convocado será o primeiro que figurar na lista especial.

Se um candidato com deficiência já figurar entre os quatro convocados, não deve ser computado para a reserva, chamando em quinta convocação, o segundo da lista de candidatos com deficiência.

Caso a administração pública decida que para o primeiro provimento seja destinada apenas uma vaga, esta deve ser preenchida pelo candidato que consta em primeiro lugar na lista geral. A próxima convocação deverá, necessariamente, ser destinada ao primeiro candidato que figure na lista de candidatos com deficiência.

Se houver candidato com deficiência aprovado em primeiro lugar na classificação geral, não será computado para a reserva a ser cumprida naquele concurso, pois a reserva mínima está relacionada à classificação obtida e só se manterá a alternância e proporcionalidade se observadas as duas listas. Assim, o próximo candidato a ser convocado será aquele constante do rol da lista de candidatos com deficiência.

É comum constar dos editais que as vagas destinadas às pessoas com deficiência, inscritas nessa condição, que não forem providas ou por falta de candidatos, ou no caso de reprovação, podem ser revertidas para a classificação geral. A previsão está correta e de acordo com os princípios que regem a administração pública, entre os quais o do interesse público, pois por absoluta impossibilidade jurídica não se cumprirá a regra referente à reserva de cargos e empregos públicos naquele concurso.

Quanto ao ‘cadastro de candidatos de reserva’, durante o período de validade do concurso, trata-se de possibilidade contida na norma³⁹ que permite à administração pública direta e indireta de listar candidatos em número até duas vezes o de vagas previsto no edital. A medida atende ao interesse público e amplia o alcance do concurso público, sobretudo se considerados os gastos financeiros para a sua consecução. A garantia que candidatos com deficiência devem ter é que para o ‘cadastro de reserva’ se observe a ordem de classificação, mantendo-se as listas geral e de candidatos com deficiência.

Relativamente a concursos públicos que possibilitam aos candidatos elaborar o rol de opção de localidades em que estejam fixadas as vagas, é de extrema importância que se observe a alternância e proporcionalidade das duas listas (geral e de candidatos com deficiência), compatibilizando a vaga e as opções de forma a garantir a reserva de vagas em cada concurso público e o direito de escolha pelo candidato de seu lugar de lotação. Nesse sentido é a decisão de concessão de liminar em mandado de segurança:

Invocando a lei n. 7.853, de 1989, e o decreto n. 3.298, de 1999, sustenta-se que a aplicação desse critério em relação aos candidatos aprovados

para o concurso implica a proporção de 19 para 1, assegurando-se 'o direito de figurar como primeira colocada na lista relativa às vagas reservadas e, por via de consequência, ter o direito de escolha de sua lotação logo após o 19º colocado na listagem geral'(fl.7).

Assevera que se o critério tivesse sido observado 'a impetrante teria sido lotada na cidade do Rio de Janeiro, na sua primeira opção de lotação e é onde reside e faz o seu tratamento de reabilitação física, visto que, após o candidato colocado em 19º lugar, três deles foram lotados na mesma cidade: o 20º, 28º e o 35º (fl.8) [...].

Diante dos fatos acima transcritos, entendo estarem presentes o 'fumus boni iuris' e o 'periculum in mora' que autorizam a concessão da liminar. Defiro o pedido de liminar para determinar que a impetrante seja lotada, em caráter provisório, na Procuradoria da República no Estado do Rio de Janeiro, até o julgamento do presente writ⁴⁰.

Ao nomear o candidato com deficiência, o administrador deve de antemão considerar a adaptação do local de lotação ou da contratação, de forma a cumprir as regras de acessibilidade⁴¹ e, bem receber o novo servidor ou empregado público. O que não pode ocorrer é, o administrador, com a motivação de que somente determinada unidade de lotação é adaptada, preferir ali lotar o novo servidor ou empregado público ou, ao contrário, não lotá-lo em determinada unidade porque não é adaptada. A acessibilidade é direito garantido constitucionalmente (227, §2º e 244), portanto, o administrador público está obrigado ao cumprimento de todas as normas técnicas de acessibilidade.

ESTÁGIO PROBATÓRIO

O estágio probatório, observado o cumprimento de procedimentos próprios, no período de três anos, implicará na efetivação, ou não, do servidor no cargo de provimento efetivo da administração pública direta, autárquica e fundacional.

Ao empregado público da administração pública indireta (empresas públicas e sociedades de economia mista) o estágio probatório é de três meses, coincidente ao período de experiência, previsto na CLT, em vista da aplicação do 173, §1º, da Constituição da República.

Também haverá obrigatoriedade de estágio probatório, conforme previsão contida na Constituição da República, no período de dois anos, para os cargos de provimento vitalício, aqueles destinados aos Magistrados (95, I), Ministros do Tribunal de Contas nas esferas distrital, estadual e municipal (73, § 3º) e Membros do Ministério Público (128, § 5º, I, a).

Como regra geral que é, destina-se a todos. Portanto, é no estágio probatório, durante o pleno exercício das funções, que o candidato com deficiência será avaliado quanto à sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo ou emprego público, observados os pressupostos legais de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade (Art. 20, lei n. 8.112/1990), ou, segundo Meirelles (2003, p. 421):

é o período de exercício do servidor durante o qual é observada e apurada pela Administração a conveniência ou não de sua permanência no serviço público, mediante a verificação dos requisitos estabelecidos em lei para a aquisição da estabilidade (idoneidade moral, aptidão, disciplina, assiduidade, dedicação ao serviço, eficiência etc.).

Para o servidor ou empregado público com deficiência em estágio probatório, além da aptidão e capacidade típicas do cargo ou emprego público, soma-se à avaliação uma outra exigência: a “compatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência”⁴².

Essa impropriedade da norma regulamentar (o decreto n. 3.298/99) goza da mesma ilegalidade atribuída à concepção de se excluírem da reserva determinados cargos e empregos públicos, em vista da equivocada premissa de que exigem aptidão plena ou são incompatíveis com a deficiência.

O candidato com deficiência já demonstrou sua capacidade e venceu a competição do concurso público passou a responder pelos critérios de avaliação comum a todos os demais servidores e empregados públicos em estágio probatório... e, ainda, se exige mais, submetê-lo à aferição da compatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência. É correto? Não, se a pretensão da regra de avaliação da compatibilidade das atribuições do cargo ou emprego público é, por via obscura, não efetivar o candidato com deficiência. A norma regulamentadora não pode criar obrigação inexistente na lei e, no caso, contrariar ao princípio constitucional do direito de ser igual!

No entanto, se a exigência do regulamento for o de fornecer ao administrador público um elemento a mais que propicie à pessoa com deficiência condições de adaptação às funções e tarefas do novo cargo ou emprego público por meio da equipe multiprofissional, a resposta à indagação será positiva, desde que tenha a ótica do apoio especial.

A equipe multiprofissional será o apoio especial durante o estágio, com o objetivo de encontrar a solução para a adaptação das tarefas inerentes ao cargo ou emprego público, tarefas que necessitam ser cumpridas pelo estagiando com deficiência, gerando a desejada produtividade, conforme exige o Art. 20 da lei n. 8.112/90. A conduta da equipe multiprofissional deverá ser de orientação e supervisão do período de adaptação. O objetivo, nesse caso, é auxiliar o administrador com elementos e instrumentos próprios para proporcionar a adaptação das funções às eventuais limitações ocasionadas pela deficiência.

Isso significa que a administração pública deve garantir no período de estágio probatório que os apoios e os procedimentos especiais, além das ajudas técnicas, estejam à disposição da pessoa com deficiência, para que possa demonstrar, no exercício de suas funções, ser possível cumprir com os requisitos exigidos pela lei n. 8.112/90 para o estágio probatório, quais sejam: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Se necessário, os modos e as rotinas para o desempenho das atribuições do cargo deverão ser adaptados, observados os estritos termos das eventuais limitações, o que será acompanhado pela equipe multiprofissional, como exemplo claro de apoio especial, conforme se analisa em tópico referente às atribuições dessa equipe.

EQUIPE MULTIPROFISSIONAL: ATRIBUIÇÕES

A equipe multiprofissional⁴³ é composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas de deficiências, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato. Seis profissionais para dar assistência integral ao órgão durante as diferentes etapas do concurso público e durante o período de estágio probatório.

A concepção da equipe multiprofissional, com atribuições definidas nas diferentes fases do concurso e do estágio probatório, reflete a preocupação do Poder Público no âmbito da administração pública com as condições em que

se realizarão as provas, o curso de formação (43, IV) e o exercício das funções durante o estágio probatório. Ao determinar profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências (psicólogo, assistente social, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional), entre eles um médico, direciona sua preocupação para com a pessoa deficiente, vista sob diferentes ângulos relacionados à sua saúde integral, permitindo avaliar toda a sua funcionalidade na execução das tarefas (43, III). Incluir três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato democratiza com o corpo de servidores ou empregados públicos do órgão, a responsabilidade de bem aferir a natureza das atribuições e tarefas para que, se necessário, compatibilizá-las com eventuais limitações causadas pela deficiência. Ninguém poderia responder melhor sobre as tarefas intrínsecas a cada função que os próprios servidores e empregados públicos já ocupantes da carreira. O objetivo dessa construção é permitir que a equipe multiprofissional a partir da capacidade, do conhecimento e experiências acumuladas de todos possam emitir parecer seguro ao final do período do estágio probatório sobre o candidato com deficiência.

A norma regulamentadora (o decreto n. 3.298/99) tem também outro propósito: evitar que uma só pessoa, geralmente o médico, condicione o resultado da avaliação prévia da deficiência em um parecer eliminatório do candidato.

A precaução é válida visto que atribuir à avaliação subjetiva de uma única pessoa o destino de um candidato viola a objetividade que deve permear qualquer concurso público, seja em sua fase inicial de inscrição, em etapas mais avançadas como a aprovação final e nomeação, ou no momento da efetivação do candidato no cargo ou emprego público.

Não cabe ao médico unilateralmente, sequer a equipe multiprofissional previamente designada, manifestar-se na fase de inscrição sobre a compatibilidade das atribuições do cargo ou emprego público relacionadas às deficiências do candidato, ainda que se trate de função que exija aptidão plena, pois, para estas funções não se pode restringir a pessoa com deficiência, sob pena de ferimento ao princípio do direito à igualdade.

O administrador público, a equipe multiprofissional ou o médico, unilateralmente, não têm a atribuição de determinar se pessoas com deficiência podem ou não se inscrever em concurso público para quem, segundo errônea concepção, os cargos ou empregos públicos disponibilizados não guardam compatibilidade com a deficiência.

Se a Administração Pública está obrigada que todo edital de concurso especifique as atribuições e tarefas essenciais dos cargos⁴⁴ e, se a pessoa com deficiência participa do concurso público em igualdade de condições com os demais candidatos quanto ao conteúdo das provas, avaliação e critérios de aprovação⁴⁵, será a nota alcançada – demonstração de conhecimento e capacidade – o elemento definidor de quem obterá classificação, vencendo todas as etapas do concurso. Não se esqueça, a pessoa com deficiência terá o período do estágio probatório para ser avaliada e demonstrar estar ou não apta ao desempenho de suas atribuições.

Ao especificar as atribuições e tarefas dos cargos a administração pública dará conhecimento sobre as exigências intrínsecas de cada função, dando oportunidade a todos, pessoas com deficiência ou não, para que delas tomem conhecimento e decidam por seguir e enfrentar eventuais obstáculos da carreira. O conteúdo das provas e exames – os exames físicos no exemplo típico da carreira de bombeiro com candidato com tetraplegia – é que definirão quem serão os candidatos vencedores do certame público, quem alcançará nota mínima para a classificação e quem será eliminado. Por conseguinte, é o conhecimento avaliado em provas escritas (adaptadas se necessário) e, a aptidão física, sensorial e mental obtida nos exames práticos, que definirão os candidatos vencedores, podendo entre eles estar ou não a pessoa com deficiência. Em caso positivo, esse candidato será avaliado no curso do estágio probatório.

Será considerada ilegal a prática de perícia médica individualizada, agravada com a conclusão de determinar a *in continenti* eliminação do candidato, sequer permitindo sua participação no certame. Uma sentença judicial contrária a essa prática torna o argumento sólido:

[...] embora a deficiência física do impetrante (deficiência auditiva e afasia) haja sido considerada incompatível com o emprego de ajudante de serviços gerais (fls 81), certo é que tal conclusão não foi precedida de motivação alguma, o que torna ineficaz, nessa parte, o parecer médico, conforme entendeu o Douto Magistrado sentenciante⁴⁶.

A equipe multiprofissional poderá aferir as informações apresentadas no ato da inscrição por meio de laudo médico e, com isso, impedir a fraude com a declaração de candidatos não deficientes às vagas de pessoa com deficiência.

As atribuições das equipes multiprofissionais jungem-se aos princípios da ampla acessibilidade aos cargos e empregos públicos (37, I) e à investidura em cargos e empregos públicos dependentes de concurso público de provas, segundo a natureza e a complexidade dos mesmos (37, II) e da reserva destinada às pessoas com deficiência (37, VIII). Assim, o administrador público deverá designá-la logo tenha conhecimento da existência de candidatos ao concurso público e/ou de candidatos aprovados, a depender de nomeação.

Somente após ter sido nomeado para o cargo ou emprego público a pessoa com deficiência, agora na condição de servidor ou empregado público, ficará sujeita ao período de estágio probatório de três anos (Emenda Constitucional n. 19), durante o qual a sua aptidão e capacidade para o exercício das funções serão objeto de avaliação.

Durante esse período serão observados fatores preponderantes para o bom desempenho do cargo ou emprego público como a assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade⁴⁷.

Nos três anos de estágio probatório é que a compatibilidade das atribuições do cargo ou emprego público e a deficiência deverão ser avaliadas. A pessoa com deficiência nomeada terá à sua disposição todos os instrumentos necessários para desempenhar suas tarefas, e, se forem necessárias adaptações nas funções estas sejam procedidas. O modo e os mecanismos para a consecução das funções inerentes ao cargo ou emprego público é que deverão sofrer as devidas adaptações, a fim de que a pessoa com deficiência demonstre sua capacidade integral de desempenho.

A equipe multiprofissional deve ser considerada como forma de apoio especial, instrumento que a administração pública deve utilizar para incluir, de forma digna, a pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho. Com isso, a própria equipe poderá ficar responsável pela orientação e supervisão do servidor ou empregado em estágio probatório (estagiando) de maneira a superar as limitações do ambiente em que desenvolve suas funções, sobretudo, em relação à comunicação e ao acesso às informações, já que estas são indispensáveis para a compreensão de comandos para a realização de tarefas.

A equipe deverá estar atenta e sensível para as necessidades de ajudas técnicas, de providências obrigatórias a serem tomadas pela administração pública. Notadamente, estas ajudas dizem respeito às adaptações do ambiente físico de toda ordem (rampas, banheiros adaptados, sinalização, mobiliário adaptado), visando facilitar o acesso e contribuir para melhorar a capacidade

funcional e a autonomia pessoal da pessoa com deficiência em estágio probatório. Outra adaptação de ordem obrigatória e fundamental presente na avaliação da equipe multiprofissional, diz respeito aos instrumentos, equipamentos, maquinários e utensílios que o servidor ou empregado público deverá se utilizar para a realização de suas tarefas.

Cabe ainda à equipe multiprofissional concluir pela necessidade de adoção de procedimentos especiais, considerado o grau da deficiência do estagiando servidor ou empregado público, que dizem respeito, por exemplo, à possibilidade de jornada diária de trabalho variável, com o cumprimento de horários flexíveis para alcançar a produtividade exigida pela administração, lembrando que os servidores cumprirão jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de quarenta horas e observados os limites mínimo e máximo de seis e oito horas diárias, respectivamente.

Os procedimentos e apoios especiais colocados à disposição do estagiando permitirão à equipe multiprofissional proceder à análise do seu potencial de trabalho na execução das tarefas.

A única hipótese de se conceber a legitimidade da equipe multiprofissional em qualquer fase do concurso público, sobretudo, durante o estágio probatório, de forma a convalidar o parecer conclusivo ao qual estará jungido o administrador, é concluir que todo o conjunto de suas atribuições, aqui consideradas como apoio especial, está a favor do estagiando com deficiência, permitindo-lhe ser inserido no âmbito da administração pública de forma digna. Se assim não for, o servidor ou empregado público em estágio probatório receberá tratamento diverso daquele sem deficiência. Isso porque, além de suportar o ônus de uma equipe multiprofissional que não lhe concede o devido apoio, remanescem-lhe a obrigação legal dos demais pressupostos inerentes do estágio probatório (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade).

Resumem-se as atribuições da equipe multiprofissional durante o concurso público e no período do estágio probatório em:

- emitir parecer sobre as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- apoiar o órgão responsável pelo concurso público quanto à adaptação das provas e seus locais de realização e, do curso de formação;
- avaliar sobre a eficácia das medidas indicadas (e tomadas) como necessárias

- às adaptações do ambiente de trabalho e da forma de cumprimento das funções para a execução das tarefas de acordo com a deficiência;
- avaliar a funcionalidade do candidato com deficiência frente às atribuições do cargo ou emprego público, em conjunto com os demais fatores de desempenho, como a assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

INSPEÇÃO MÉDICA

Antes de tomar posse no cargo ou emprego público é praxe a administração pública submeter os candidatos aprovados em concurso público à avaliação médica prévia, exemplificada na seguinte hipótese de edital público:

O candidato portador de deficiência aprovado no concurso será convocado para ser submetido à avaliação médica, por equipe multiprofissional do setor de saúde do órgão, que emitirá parecer, com a apreciação final do médico do trabalho, concluindo sobre a caracterização da deficiência, ou não, e sobre o grau de deficiência compatível com o exercício do cargo.

Questões importantes emergem dessa regra. Se for constatado que a deficiência não consta do rol de caracterização⁴⁸, a administração pública poderá anular o ato de nomeação, uma vez que, é inválida a habilitação do candidato na lista de pessoas com deficiência por não preencher esse requisito, devendo ser inserido na lista geral de acordo com a ordem de classificação. A revisão do ato de nomeação pelo administrador é possível, segundo a Súmula 473/STF.

Não está proibida a avaliação médica prévia pela administração pública de candidato nomeado, pois visa constatar as suas condições de saúde. Essa avaliação, só será possível se tiver feição de exame admissional. A equipe multiprofissional do setor de saúde do órgão, e que não é a mesma equipe multiprofissional com atribuições específicas de avaliação do candidato com deficiência nomeado, deverá emitir parecer atestando a saúde atual do servidor ou empregado público.

O exame admissional tem o caráter preventivo de rastreamento e de diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho do servidor

ou empregado, até mesmo aqueles de natureza subclínica, assemelhando-se ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, e a conhecida NR-7. Esse exame médico é obrigatório e compreende a avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional, exame físico, mental, e exames complementares e, deve ser realizado antes que o trabalhador assuma as suas atividades⁴⁹. Com isso, pode-se constatar a pré-existência de alguma doença que possa justificar um pedido de aposentadoria, ficando a pessoa impedida de pleitear o benefício dela decorrente.

A esfera de competência desse médico cinge-se a estas questões e não outras que serão avaliadas no curso do estágio probatório em conjunto com a equipe multiprofissional, da qual necessariamente participará um médico.

Notas

- ¹ As Portarias MP 956/98 e MARE 1731/97 não traziam a previsão de reserva de vagas para pessoa com deficiência pois, anteriores ao decreto n. 3.298/99 que contém a obrigação.
- ² Súmula 473, do Supremo Tribunal Federal: A Administração pode anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos [...].
- ³ Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado entre o Ministério Público Federal e o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – Incra, em 28 de julho de 2004 e homologado perante o Juiz da 6ª. Vara Federal (SP), contendo onze cláusulas que ajustam a conduta do compromissário à legislação que disciplina a matéria a respeito da reserva de vagas em concurso público para pessoa com deficiência. As principais cláusulas do compromisso são: obrigação de classificar o dobro de candidatos com deficiência que obtiveram a nota mínima (item 5); garantir a reserva em próximos concursos, não utilizando o critério cargo/cidade; publicar o resultado final em duas listas e convocar os candidatos de forma alternada e proporcional (item 7); garantir em concurso vindouro o percentual de 10% das vagas para pessoas com deficiência e nos subsequentes a 5% (item 8).
- ⁴ Art. 42, decreto n. 3.298/99.
- ⁵ O decreto n. 5.296, de 2.12.04, ao tratar das condições de acessibilidade considera ajuda técnica como sendo “os produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptados ou especialmente projetados para melhorar a funcionalidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida” (Art. 8º, V).
- ⁶ Art. 37, § 1º, decreto n. 3.298/99.
- ⁷ Art. 37, § 2º, decreto n. 3.298/99.

- ⁸ Verifica-se uma pequena confusão por parte dos interessados em participar de concurso público entre nota mínima e nota de corte: nota mínima é aquela exigida e expressa no edital de concurso que se não atingida pelo candidato será naturalmente desclassificado; nota de corte é aquela decorrente do resultado obtido pelo nível de conhecimento dos candidatos (a nota final!) e, que simplesmente influenciará a ordem de classificação dos mesmos.
- ⁹ Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. ROMS 705650/2000, 11ª Região. Ministério Público do Trabalho e Elane Saraiva de Souza Bandeira, Autoridade Coatora Juiz Presidente do TRT-11ª Região. Redator Designado Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ 15.3.2002 (grifado).
- ¹⁰ Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. I Grupo de Câmaras Cíveis. Proc. n. 123214400. Relator Desembargador Sergio Rodrigues. Ac. n. 4012, de 5.6.2003 (grifado). Disponível em: <www.tj.pr.gov.br/consultas/judwin/ListaTextoAcordao2.asp?Codigo=1232144>. Acesso em: 14.10.2004.
- ¹¹ Art. 40, §§ 1º e 2º, decreto n. 3.298/99.
- ¹² Tribunal Regional Federal 5ª Região, 2ª Turma, REO 67310, DJ 03.03.2002.
- ¹³ Art. 5º, § 2º, lei n. 8.112/91; 37, *caput*, decreto n. 3.298/99.
- ¹⁴ Art. 38, II, decreto n. 3.298/99.
- ¹⁵ CONCURSO PÚBLICO – QUALIFICAÇÃO – EXERCÍCIO PROFISSIONAL. A exigência de especificidade, no âmbito da qualificação, para a feitura de concurso público, não contraria o disposto no inciso XIII do artigo 5º da Constituição Federal, desde que prevista em lei e consentânea com os diplomas regedores do exercício profissional. STF-MS 21.733-2-RS, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ 8.4.94, p. 7227.
- ¹⁶ IV (salário mínimo), VII (garantia de salário não inferior ao mínimo), VIII (13º salário), IX (remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno), XII (salário-família), XIII (duração de jornada – 8h/44 semanais), XV (repouso semanal remunerado), XVI (horas-extras 50% superior à normal), XVII (férias remuneradas), XVIII (licença gestante), XIX (licença paternidade), XX (proteção ao mercado de trabalho da mulher), XXII (redução dos riscos do ambiente de trabalho) e XXX (proibição da discriminação de salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência).
- ¹⁷ Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989. Os dois primeiros artigos referem-se ao estabelecimento de normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais da pessoa com deficiência, considerados os valores básicos de igualdade de tratamento e oportunidade, afastadas as discriminações e preconceitos.
- ¹⁸ Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. Agravo de Instrumento n. 70003119484. Relator Desembargador Luiz Ari Azambuja Ramos, Ac de 27.9.2001. Disponível em: www.tj.rs.gov.br/site_php/jprud/rpesq.php>. Acesso em: 10.10.2004.

- 19 Supremo Tribunal Federal. Adin n. 243-1 RJ, Governador do Estado do Rio de Janeiro e Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. Redator do acórdão Min. Marco Aurélio, de 1º de fevereiro de 2001, publicado DJ 29.11.2002.
- 20 Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação Civil n. 160.581-5/7, Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Praia Grande e Adriano Cunha Alves. Relator Juiz Paulo Franco, Acórdão, de 6.2.2003.
- 21 Art. 39, II, decreto n. 3.298/99 e Art. 7º, parágrafo único, d, Portaria MP 450/2002.
- 22 Citam-se casos de inclusão escolar que vem dando certo no ensino metódico e regular de pessoas com deficiência mental: Humberto Suassuna cursando o segundo ano do ensino médio em Recife (PE); Débora Seabra de Moura, com conclusão do curso de magistério em 2004, em Natal(RN).
- 23 Cf. Ata da Câmara Técnica – Concurso Público para Pessoas Portadoras de Deficiência na Administração Direta e Indireta, Coordenadoria Nacional de Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, 18 e 19.11.2002.
- 24 Art. 39 e incisos, decreto n. 3.298/99.
- 25 Inciso IV, Art. 39, decreto n. 3.298/99.
- 26 Lembre-se que a reserva destinada à pessoa com deficiência não pode obrigar o candidato com deficiência a aceitar diferenciação ou preferência, conforme dispõe a Convenção da Guatemala – decreto n. 3.956, de 8.10.2001, Art. 3º, b.
- 27 Artigos 35, § 3º e, 19, parágrafo único, decreto n. 3.298/99.
- 28 Art. 41, incisos I a IV, decreto n. 3.298/99.
- 29 TRF 5ª Região, 2ª Turma, REO 67310, DJ 03.03.2002.
- 30 Art. 40, §1º, decreto n. 3.298/99.
- 31 Art. 40, §§ 1º e 2º, decreto n. 3.298/99.
- 32 Arts. 5º, 6º, § 1º I e II; 8º, I, decreto n. 5.296/04.
- 33 Inciso III, Art. 39, decreto n. 3.298/99.
- 34 Embora se compreenda que a alusão à 'lista especial' seja uma forma simplificada de se referir à lista de pessoa (ou candidato) com deficiência, parece estar marcada pelo estigma do qual se quer distanciar já que contrário às regras de equiparação de oportunidades. Assim, prefere-se utilizar lista geral e de pessoas ou candidatos com deficiência.
- 35 Conforme AC 247231998, TJ-MA, Câmara Especial de Férias, Rel. Maria Dulce Soares Clementino.
Disponível em: <www.tj.ma.gov.br/jurisprudencia/resultado_processo_impressao.asp?pkprotocolo>. Acesso em: 14.10.2004.
- 36 Tribunal Regional Federal 4ª Região, AC 1998.04.01.075840-1/SC, Relator Juiz Teori

Albino Zavascki; Ana Maria Isaac e Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Público DJ 18.10.2000.

³⁷ Cf. AC 248783, TRF-4ª Região, 3ª Turma, DJ 18.10.2000.

³⁸ Art. 37, § 2º, do decreto n. 3.298/99.

³⁹ Portaria MP 450/2002.

⁴⁰ Supremo Tribunal Federal. MC MS 24.854-8 DE. Relator Ministro Gilmar Mendes. Impetrante Aline Mancino da Luz Caixeta, Impetrado Procuradoria Geral da República. Julgado em 26.3.2004. Disponível em: <<http://conjur.uol.com.br/textos/25865/>>. Acesso em: 29.3.2004.

⁴¹ A acessibilidade para as pessoas portadoras de deficiência está contida em normas técnicas: NBR 9050:1994 concernente a edificações, espaço, mobiliário e equipamento urbanos; NBR 13994:2000 concernente a elevadores de passageiros e outras quatro normas (NBR 14020:1997, 14021:1997; 14022:1997; 14273:1999) que tratam do transporte. Também o decreto n. 3.256, de 2 de dezembro de 2002, que regulamenta as leis n. 10.048/2000 e 10.098/2000.

⁴² Art. 43, § 2º, decreto n. 3.298/99.

⁴³ Art. 43, decreto n. 3.298/99.

⁴⁴ Art. 39, II, decreto n. 3.298/99.

⁴⁵ Art. 41, I e II, decreto n. 3.298/99.

⁴⁶ Apelação Civil n. 160.581-5/7 – Praia Grande (SP), Apelante Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Praia Grande, Apelado Adriano Cunha Alves. Relator Juiz Paulo Franco, Acórdão Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, de 6.2.2003.

⁴⁷ Art. 20, lei n. 8.112/90.

⁴⁸ Art. 4º, decreto n. 3.298/99, com as modificações do decreto n. 5.296, de 2.12.2004, Art. 70.

⁵¹ NR-7 Itens 7.2.3, 7.4.1, 7.4.3.1, respectivamente.

QUINTA PARTE

CAPÍTULO VI

PROTEÇÃO DE DIREITOS INDIVIDUAIS, COLETIVOS E DIFUSOS MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA

MANDADO DE SEGURANÇA

É comum deparar-se com o desconhecimento de candidatos com deficiência em relação a atitude a ser tomada quando seus direitos não estão previstos em edital de concurso público ou foram violados pelo administrador público responsável. A pessoa com deficiência que sinta seu direito individual, líquido e certo, violado poderá impetrar mandado de segurança contra o administrador público, nominado de autoridade coatora.

O Mandado de Segurança está previsto na Constituição (5º, LXIX), como o meio colocado à disposição de toda pessoa física ou jurídica para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do poder público.

Por direito líquido e certo deve se entender o direito decorrente de norma constitucional ou legal que contém todos os requisitos e condições de aplicação, é, o “direito comprovado de plano” (Meirelles, 2001b, p. 36). Se a existência do direito, que sempre decorre de um fato, for duvidosa ou não estiver delimitada na norma ou, se o seu exercício depender de situações e fatos não determinados (prova testemunhal ou pericial, por exemplo), não dá ensejo ao mandado de segurança.

No âmbito do concurso público, o ato de autoridade passível de segurança é toda ação ou omissão do administrador público responsável, que com poder de decisão, pratica ou determina a prática de atos administrativos ilegais, abusivos ou omite direitos causando lesão ao interessado.

A demonstração do pressuposto da ilegalidade do ato para a concessão da segurança decorre do princípio da legalidade (37, *caput*), ao qual estão subordinados os atos do administrador público. O abuso de poder, por sua vez, da má utilização do poder discricionário pelo administrador ou seja, a

sua liberdade de escolha, baseada na conveniência e oportunidade, para a prática do ato administrativo. Este, deve sempre atender ao princípio da legalidade e ao interesse público.

Para os efeitos de mandado de segurança estará caracterizada a ilegalidade por lesão a direito líquido e certo do candidato portador de deficiência, contidos (ou omitidos) em editais de concurso público quando:

- indeferir inscrição de candidato com deficiência;
- submeter o candidato com deficiência a exame médico em período anterior às provas;
- eliminar candidato com deficiência após a realização de exame médico;
- impor ao candidato com deficiência sua inscrição na relação de candidatos com deficiência, não sendo esta sua escolha;
- não prever reserva de vagas de cargos ou empregos públicos no concurso público sobre o total de vagas disponibilizadas;
- não prever a reserva mínima de 5% cargos ou empregos públicos para pessoa com deficiência;
- prever a reserva para alguns cargos ou empregos públicos, com exclusão explícita para outros, com a justificativa de necessidade de aptidão plena ou incompatibilidade da função ao cargo ou emprego público;
- não fixar a reserva de vaga em determinada localidade com a alegação de que a unidade do órgão é de difícil acesso;
- fixar a reserva de vaga em determinada unidade do órgão sob a justificativa de que é o único local adaptado;
- não atender pedido justificado de dilação de tempo para a realização da prova;
- não adaptar prova, segundo a necessidade da deficiência declarada;
- não adaptar o local de realização das provas;
- não publicar separadamente a lista geral e a lista com candidatos com deficiência;
- não convocar para nomeação, de forma alternada e proporcional, os candidatos com e sem deficiência, obedecida a lista geral e de candidatos com deficiência;
- alterar o local de lotação do candidato com deficiência em vista de não observar a ordem alternada e proporcional das listas;
- deixar de observar a ordem de classificação, correspondente às duas listas, não compatibilizando a opção do candidato com deficiência pela localidade com a vaga disponível;

- preferir determinados locais de trabalho do órgão para a nomeação de candidatos com deficiência com a motivação de que o local é adaptado;
- nomear candidato com deficiência em vaga disponível diversa das opções marcadas pelo candidato;
- não nomear equipe multiprofissional para atendimento aos candidatos com deficiência em período de estágio probatório, entre outros.

Ciente da violação de seu direito, o candidato com deficiência deve se informar sobre quem é a autoridade responsável pelo concurso público. Após, delinear o objeto do mandado de segurança que deverá voltar-se para a correção do ato (ou da omissão) de autoridade, considerado pelo impetrante como ofensivo ao seu direito líquido e certo, lembrando que o ato (ou a omissão) administrativo a ser atacado deverá ser específico porque fere seu direito decorrente de norma vigente.

Além da observância do prazo decadencial para impetrar o mandado de segurança – 120 dias contados do ato violador do direito líquido e certo do candidato com deficiência – os requisitos essenciais da ação (282 e 283, CPC), sob pena de indeferimento da petição, com extinção do processo sem exame do mérito (267, I, CPC), o impetrante deve acautelar-se e buscar a suspensão do ato. Para tanto, pedirá ao Juiz a suspensão do ato por liminar, demonstrando a relevância do direito a ser protegido e as conseqüências decorrentes da lesão ou, as conseqüências que advirão se a ameaça de violação ao direito consumir-se – é a existência do *fumus boni iuris* e *periculum in mora*, exigência do Art. 7º, II, lei n. 1.533/51.

Os Tribunais têm conduta uniforme na ratificação das sentenças:

REEXAME NECESSÁRIO – APELAÇÃO CÍVEL – MANDADO DE SEGURANÇA – EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO – RESERVA DE VAGAS – DEFICIENTE FÍSICO – PREVISÃO CONSTITUCIONAL E LEGAL – ART. 37, VIII, CF, E ART. 2º DA LEI 6.862/97 – RECURSO IMPROVIDO – SENTENÇA RATIFICADA.

Há de ser mantida sentença monocrática que em sede de mandado de segurança, resguarda ao impetrante a possibilidade de efetivar inscrição em concurso público, cujo edital foi omissivo acerca da necessária reserva de vagas destinadas aos portadores de necessidades especiais¹.

CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. MANDADO DE SEGURANÇA. Candidato portador de

deficiência auditiva (leve a moderada) considerado inapto em exame admissional. Aprovação em todas as demais provas de concurso. Sentença de procedência. Edital silente quanto ao critério admissional aplicado. Aptidão para as funções a serem desempenhadas. Respeito ao princípio da proporcionalidade/razoabilidade. Recurso da CEEE desprovido. Sentença confirmada em reexame necessário².

AS ASSOCIAÇÕES ‘DE’ E ‘PARA’ PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados (5º, LXX, b).

Interessa particularmente ao estudo o papel e as atribuições das associações civis. Essas foram concebidas, inicialmente, para apoiar os movimentos sociais e as organizações populares comunitárias, com o objetivo de promoção da cidadania, defesa e proteção de direitos de segmentos sociais excluídos ou marginalizados, sempre com ênfase na educação, na saúde e na assistência social, sobretudo, diante da ausência de políticas públicas de um Estado omissivo. A primeira norma dispoñdo sobre a constituição e o funcionamento de associações civis, com fim exclusivo de servir desinteressadamente à coletividade, ocorre em 1935 (lei n. 91, de 28.8.35), com duas normas regulamentadoras³ ocorridas em 1961 e 1967 e, mais tarde, a lei n. 6.639, de 8.5.79 que introduz a não remuneração dos cargos de diretoria e de conselhos fiscais. Diante da preocupação do regime ditatorial da época, as entidades associativas evoluíram em suas concepções para as atuais associações civis de assistência social. As associações civis sem fins lucrativos, contrariamente àquelas com fins econômicos, não distribuirá seus *superávits* aos conselheiros, diretores e associados, aplicando integralmente os recursos captados na consecução de seus objetivos institucionais. No entanto, é comum as associações civis desenvolverem determinada atividade econômica para garantir o sustento da instituição, o que não significa que tenha fim econômico, pois essa atividade destina-se à sobrevivência da instituição e não ao lucro de seus associados⁴.

As associações ‘de’ e ‘para’ pessoas com deficiência, conforme a garantia constitucional inserida no Art. 5º, inciso XXI, devidamente constituídas na forma da lei e, em efetivo funcionamento há pelo menos um ano, poderão

defender o direito individual lesado de seus associados, por ação ou omissão do administrador, responsável pelo concurso público. Aqui, pensa-se, poderia residir uma das principais finalidades das associações ‘de’ e ‘para’ pessoas com deficiência: a defesa dos direitos de seus associados. A realização de tal mister, e outras atreladas aos objetivos de criação das associações, deve se ater às previsões do Código Civil (artigos 53 a 61).

Para a postulação do direito das pessoas com deficiência, candidatas a determinado concurso público, a associação deverá comprovar suas condições de associadas, não necessitando de autorização especial de assembléia geral. Basta a previsão em estatuto. Essa legitimação da entidade associativa, como substituto processual, conforme já decidiu o Supremo Tribunal Federal pela pena do respeitável Ministro Ilmar Galvão⁵, citando Calmon Passos, se dá porque está “[...] em jogo direitos (individuais) de associados seus, direitos esses que guardam certo vínculo com os fins mesmos da entidade (interesse qualificador do vínculo associativo)”. O nexos, como condição de agir da substituição processual, deve estar evidenciado no interesse jurídico da associação ‘de’ ou ‘para’ pessoas com deficiência na defesa dos interesses violados dos associados no caso, eventuais candidatos com deficiência em concurso público.

Essa forma coletiva de solução de controvérsia, além de primar a economia processual, evita que repetidas ações individuais tenham resultados distintos em sentenças individuais.

Arremata-se a proposição com a seguinte ementa do Supremo Tribunal Federal:

CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL CIVIL. MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AUTORIZAÇÃO EXPRESSA. OBJETO A SER PROTEGIDO PELA SEGURANÇA COLETIVA. C.F., Art. 5º, LXX, ‘b’.

I – A legitimação das organizações sindicais, entidades de classe ou associações, para a segurança coletiva, é extraordinária, ocorrendo, em tal caso, substituição processual. C.F., Art. 5º, LXX.

II – Não se exige, tratando-se de segurança coletiva, a autorização expressa aludida no inciso XXI do Art. 5º da Constituição, que contempla hipótese de representação.

III – O objeto do mandado de segurança coletivo será um direito dos associados, independentemente de guardar vínculo com os fins próprios

da entidade impetrante do writ, exigindo-se, entretanto, que o direito esteja compreendido na titularidade dos associados e que exista ele em razão das atividades exercidas pelos associados, mas não se exigindo que o direito seja peculiar, próprio da classe.

IV – R.E. conhecido e provido⁶.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O Ministério Público tem por atribuição buscar a satisfação dos interesses das pessoas com deficiência que por meio de concurso público objetivam integrar os quadros da administração pública direta e indireta. Impõe-se ao administrador público a obrigação de praticar, segundo os comandos constitucionais e legais, desde a adequada previsão da reserva de cargos e empregos públicos até a nomeação dos candidatos, sem esquecer da aceitação das inscrições, adaptações de provas e locais de provas, composição das listas com a classificação de candidatos com e sem deficiência e, nomeação alternada e proporcional.

Na condição de instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, ao Ministério Público incumbe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (*caput*, 127, da Constituição), com legitimidade para propor a ação civil pública (129, III, da Constituição), instrumento processual apto à defesa dos interesses metaindividuais, assim, entendidos os difusos e coletivos (1º, IV, da lei n. 7.347/85 - LACP).

O Art. 3º, da lei n. 7.853/89 confirma o pressuposto da LACP e define serem as ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência, podendo ser propostas pelo Ministério Público. Na terminologia do Art. 81, Parágrafo Único, da lei n. 8.078/90 – CDC, trata-se da defesa coletiva de interesses difusos, pois são transindividuais, de natureza indivisível cujos titulares são pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

A ação ou a qualidade para agir do Ministério Público justifica-se porque os interesses violados transcendem à esfera de um conflito individual de natureza reparatória, afetando uma universalidade de pessoas com deficiência

não-individualizáveis ou determináveis, configurando o interesse difuso dos candidatos às vagas oferecidas no concurso público, pois:

- o interesse tutelado é indivisível e se constitui em bem jurídico que potencialmente pode ser usufruído por inúmeras pessoas com deficiência que, fundadas no princípio da igualdade de oportunidade, devem ter a garantia da reserva de vagas; a garantia de realização das necessárias adaptações de prova e locais de prova; a garantia de elaboração de listas; a nomeação, entre outros interesses;
- os titulares do interesse são indetermináveis, eis que não é possível individualizar as pessoas com deficiência interessadas em participar do concurso, e que foram ofendidas com a prática irregular que gerou a lesão, tampouco as que deixaram de realizá-lo em razão das irregularidades apontadas no edital ou seja, as pessoas com deficiência lesadas não poderão ser identificadas porque se encontram dispersas na sociedade;
- embora inexista relação jurídica direta entre os potenciais candidatos ao concurso público ou, entre eles e a Administração, há uma relação comum que decorre da circunstância de fato.

Além da reserva de vagas nos concursos públicos às pessoas com deficiência e das condições daí decorrentes, tenha-se em conta que a ação, ou omissão, do administrador público traduz-se em conduta discriminatória no que diz respeito aos critérios de contratação das pessoas com deficiência, conduta esta vedada na Constituição (5º, *caput* e 7º, XXXI). Percebe-se a qualidade difusa dos interesses, pois não seria possível identificar todas as pessoas com deficiência que foram discriminadas ou que serão, caso o Ministério Público não atue contra a prática. E mais, encontra-se na esfera de atribuições do Ministério Público a defesa da ordem jurídica (*caput*, 127, Constituição), portanto a defesa dos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, constante do *caput*, do artigo 37, em especial quando o seu não cumprimento violar os interesses metaindividuais. A jurisprudência é favorável:

PROCESSUAL. LEGITIMIDADE. MINISTÉRIO PÚBLICO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONCURSO PÚBLICO. O Ministério Público é legitimado a propor ação civil pública, visando a decretação de nulidade de concurso público que afrontou os princípios da acessibilidade, legalidade e moralidade. Tratam-se de interesses transindividuais de categoria

*ou classe de pessoa e de direitos indivisíveis e indisponíveis, de toda a coletividade. Recurso improvido*⁷.

Ao tratar da restauração de interesses lesados pela Administração Pública Indireta, relativamente às empresas públicas e sociedades de economia mista, em concurso público para o preenchimento de empregos públicos, no âmbito da Justiça do Trabalho, a jurisprudência não é diferente ao conferir legitimidade ao Ministério Público:

*RECURSO DE REVISTA POR CONVERSÃO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA COLETIVA. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. EMPRESA ESTATAL. CONCURSO PÚBLICO. EXIGÊNCIA DE AVALIAÇÃO PSICILÓGICA OU TESTE PSICOTÉCNICO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Diferentemente do entendimento adotado pelas instâncias ordinárias, é manifesta a competência da Justiça do Trabalho para instruir e julgar ação civil pública, de índole coletiva, proposta pelo Ministério Público do Trabalho em defesa da ordem jurídica trabalhista, visando a tutela dos direitos metaindividuais, isto é, dos interesses difusos dos interessados no acesso ao emprego público oferecido pela Ré. Esta, embora sujeita ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas (CF, Art. 173, par. 1º, II), também está obrigada, como estatal, à observância do princípio da legalidade no que concerne à regulamentação do concurso público para provimento de seus empregos (CF, Art. 37, caput). Esse controle jurisdicional não pode ser subtraído à Justiça do Trabalho, estando a sua competência definida na 2ª parte do Art. 114 da Constituição Federal, ainda que o litígio tenha origem na fase pré-contratual, como nas hipóteses da lei n. 9029/95, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego*⁸.

A Lei Orgânica do Ministério Público da União⁹ delimita as atribuições do Ministério Público Federal (39 e 70) e do Distrito Federal e Territórios (151 e 178) para a defesa dos direitos constitucionais do cidadão; do Ministério Público do Trabalho (83 e 112) para a defesa dos

interesses difusos e coletivos dos trabalhadores, decorrentes das relações de trabalho. O mesmo ocorre em leis específicas no âmbito dos Estados com o Ministério Público Estadual. A Constituição da República indica a cada integrante do Ministério Público da União a jurisdição competente para a atuação: Justiça Federal (109); Justiça do Trabalho (114); Justiça Estadual e do Distrito Federal e Territórios (125), na forma da Constituição de cada Estado, respectivamente.

Destaca-se proposição interessante conferida pela LACP ou a possibilidade de litisconsórcio facultativo entre os Ministérios Públicos na defesa dos interesses e direitos metaindividuais (5º, §5º). Tal faculdade deve atender aos princípios da conveniência e oportunidade, tendo como objetivo a efetividade da entrega da prestação jurisdicional relativamente ao interesse lesado ou ameaçado de lesão. Entende-se, além disso, que a opção pelo litisconsórcio entre Ministérios Públicos vem creditar maior fortalecimento das atribuições de cada um, consolidando a unidade do Ministério Público da União.

ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Na esfera da atuação extrajudicial, na condição de promotor de direitos, cabe ao Ministério Público promover o inquérito civil para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (129, III, Constituição). O conceito de inquérito civil, conforme Mazzili (1999, p. 46), é

uma investigação administrativa prévia a cargo do Ministério Público, que se destina basicamente a colher elementos de convicção para que o próprio órgão ministerial possa identificar se ocorre circunstância que enseja eventual propositura de ação civil pública ou coletiva.

A proposição de ação civil pública, no entanto, não depende exclusivamente do inquérito civil que, embora útil, “não é indispensável para isso: não constitui pressuposto processual para que o Ministério Público compareça em juízo” (Mazzili, 1999, p. 51).

Além da prova em juízo, o inquérito civil, ao proporcionar elementos de certeza que indicam a existência de eventual irregularidade ou ilegalidade, poderá ser pano de fundo para o compromisso de ajustamento de conduta.

Esse resultado só poderá ocorrer com o reconhecimento espontâneo do investigado quanto à prática irregular ou ilegal que lese ou ameace interesses. Firmado o compromisso, sua eficácia é de título executivo extrajudicial, devendo ser executado, uma vez comprovado o descumprimento. Segue um exemplo de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TCAC) firmado com concessionárias de serviço público:

I – DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER:

CLÁUSULA PRIMEIRA – Cada uma das empresas comprometem-se a preencher, no prazo de três meses, a partir da assinatura deste instrumento, o percentual previsto no artigo 36, do decreto 3.298, de 21 de dezembro de 1999, com trabalhadores beneficiários da Previdência Social ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas.

CLÁUSULA SEGUNDA – As empresas comprometem-se, ainda, a não despedir, nos próximos quatro meses a contar da assinatura deste instrumento, os seus empregados beneficiários reabilitados que não mais se encontrem no período de estabilidade.

CLÁUSULA TERCEIRA – A empresa compromete-se, ainda, a adequar o seu ambiente de trabalho às especificidades das deficiências dos empregados contratados, nos termos da lei [...].

III – DAS MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DO TERMO:

CLÁUSULA SEXTA – Em caso de descumprimento da Cláusula Primeira as compromitentes pagarão uma multa equivalente a cinco mil reais por cada vaga não preenchida, independentemente de outras multas que porventura sejam cobradas por outros órgãos, tais como DRT e INSS, cuja valor será revertido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – instituído pela lei n. 7.998/70, ou em caso de extinção deste para o Fundo Federal instituído pelo decreto n. 1.306, de 09.11.94.

CLÁUSULA SÉTIMA – Em caso de descumprimento da Cláusula Segunda as compromitentes pagarão uma multa equivalente a dois mil reais por cada empregado despedido, independentemente de outras multas que porventura sejam cobradas por outros órgãos, tais como DRT e INSS, cuja valor será revertido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – instituído pela lei n. 7.998/70, ou em caso de extinção deste para o Fundo Federal instituído pelo decreto n. 1.306, de 09.11.94.

*CLÁUSULA OITAVA – Em caso de descumprimento da Cláusula Terceira as compromitentes pagarão uma multa equivalente a quinhentos reais por cada obrigação (de adequação) descumprida, independentemente de outras multas que porventura sejam cobradas por outros órgãos, tais como DRT e INSS, cuja valor será revertido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador – instituído pela lei n. 7.998/70, ou em caso de extinção deste para o Fundo Federal instituído pelo decreto n. 1.306, de 09.11.94. [...]*¹⁰.

Na área da atuação extrajudicial as respectivas esferas de competência devem ser observadas, nada obstando a atuação coordenada e em conjunto: do Ministério Público do Trabalho em relação à Administração Pública Indireta nas empresas públicas e sociedades de economia mista; do Ministério Público Federal na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional de âmbito federal; do Ministério Público Estadual quanto à Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, no âmbito dos Estados e Municípios. A atuação conjunta e ordenada consolida a unidade do Ministério Público da União.

A atuação extrajudicial envolve-se na atribuição promocional do Ministério Público, que Leite (2001, p. 131) qualifica como seu “papel primordial” e “verdadeira alavanca a propiciar o acesso da sociedade à justiça e ao Poder Judiciário em defesa dos valores maiores desenhados em nosso ordenamento jurídico”. A ação promocional ou atividade de *ombudsman*¹¹, é exercitada rotineiramente por meio da realização de audiências públicas¹² e expedição de recomendações¹³.

A audiência pública para o Ministério Público, além de imprimir legitimidade para as suas ações, é dirigida com a participação ordenada do público, formado pela sociedade civil organizada (associações, sindicatos) e pessoas físicas interessadas. Consiste, basicamente, no binômio: relevância da questão em discussão e efetividade dos resultados pretendidos, com foco no interesse público e na defesa dos interesses metaindividuais. Os temas são diversos: meio ambiente e meio ambiente do trabalho; direitos de crianças e adolescentes; direitos de pessoas com deficiência; direito de consumidores; direitos de trabalhadores, patrimônio público, entre outros. O Membro do Ministério Público responsável pela audiência pública indicará a finalidade para a sua realização; permitirá o amplo debate de questão que afeta aos interesses metaindividuais; estabelecerá regras quanto à participação de autoridades, es-

pecialistas, interessados inscritos, e a forma de participação relativamente ao tempo de exposição; registro dos pronunciamentos, lavratura de ata e fornecimento de cópia aos interessados, além da publicação dos resultados.

Percebem-se duas formas de realização de audiências públicas: a) aquelas que objetivam a conclamar, mobilizar, ou até mesmo denunciar lesão a direitos, vinculando-se ou não a um procedimento administrativo, visando à articulação coordenada de interesses (exemplos da criação de fóruns; debate sobre matéria controvertida), ocasião em que o Ministério Público convida os parceiros interessados para a audiência pública, comunicando a realização do ato para que a sociedade se disponha a participar. Esta forma de ação via de regra vem acompanhada de reuniões anteriores com os interessados; b) aquelas decorrentes de Procedimentos Preparatórios e Inquéritos Cíveis que visam coletar elementos para a formação de convicção do Membro do Ministério Público e, ao mesmo tempo, levar ao conhecimento dos interessados o posicionamento e a solução do ponto de vista legal, a fim de restabelecer interesses lesados ou ameaçados de lesão. Nesta hipótese, pode-se incluir a audiência pública para o compromisso de ajustamento de conduta. Qualquer que seja o fundamento para a audiência, os interessados diretos (investigados) serão notificados a comparecer.

A segunda possibilidade de ação promocional é a expedição de recomendações, situação em que se fixa prazo razoável para a adoção de providências, visando a melhoria dos serviços públicos e de relevância pública, bem como respeitar os interesses e direitos dos cidadãos (6º, XX, LC n. 75/93). Observe os exemplos de recomendações remetidas a órgãos da administração pública direta e indireta para o cumprimento das regras de concurso público:

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS, por meio do Promotor de Justiça signatário, em exercício na Promotoria de Defesa do Idoso e do Portador de Deficiência – PRODIDE, no uso de suas atribuições defesa dos direitos dos portadores de deficiência, previstas na Lei Complementar n. 75/93, e na lei n. 7.853/89 e com base na justificação anexa que integra o presente ato, recomenda ao TCDF – tribunal de Contas do Distrito Federal – e ao CESPE – Centro de Seleção e de Promoção de Eventos – que, em relação ao Edital n. 1/2002 – TCDF-2, de 10 de junho de 2002, para o provimento de vagas no cargo de Analista de Finanças e Controle Externo e ao Edital n. 1/2002 – TCDF-3, de 10 de junho de 2002, para o

provimento de vagas do cargo de Auditor, promovam as seguintes adaptações nos textos respectivos:

1) a inclusão de item prevendo, expressamente, o conceito de pessoa portadora de deficiência para o efeito de concorrer às vagas reservadas, adotando como parâmetro as definições constantes do Art. 4º do Decreto Federal n. 3.298, de 20.12.99;

2) a inclusão de item prevendo, expressamente, que se o resultado da aplicação do percentual de 20% (vinte por cento) for fração de número inteiro, o número de vagas reservado para portadores de deficiência deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, ainda que seja apenas um, substituindo-se os itens 1.2.1 e 2.2.1 dos editais, respectivamente;

3) a inclusão de item definindo equipe multiprofissional, na forma prevista no Art. 1º da Lei Distrital n. 160, de 01.09.91, ou no Art. 43 do Decreto Federal n. 3.298, de 20.12.99, para o efeito de opinar sobre a compatibilidade da deficiência do candidato aprovado ao cargo a ser exercido, com previsão de fase recursal contra suas decisões;

4) a inclusão de item estabelecendo expressamente a composição e a competência das Juntas Médicas previstas, respectivamente, nos itens 1.2.2 e 2.2.2, alterando-se sua competência apenas para definir se o candidato é, ou não, portador de deficiência, com previsão de fase recursal contra suas decisões, ou atribuindo essa tarefa à equipe multiprofissional, instituída na forma do item 3 desta Recomendação inclusive quanto à presença de fase recursal.

Caso, no prazo de três dias úteis, a PRODIDE não receber comunicação do TCDF e do CESPE a respeito das providências tomadas, ou se estão não correspondem, infundadamente, aos termos da presente Recomendação, será imediatamente proposta a correspondente ação civil pública. Envie-se cópia aos órgãos e entidades envolvidos na defesa das pessoas portadoras de deficiência¹⁴.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - Procuradoria Geral do Trabalho, com fundamento no inciso VI, art. 129, da Constituição da República e Art. 8º, inciso VII, da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, RECOMENDA a (órgãos da Administração Pública Federal Indireta) por meio de seu representante legal, quanto aos editais de concursos públicos, o seguinte:

Considerando o disposto no inciso II do Art. 37, da Constituição da República que condiciona o acesso a cargos e empregos públicos a aprovação prévia em concurso público de provas e provas e títulos,

Considerando que, por previsão constitucional, é garantida a reserva de vagas às pessoas portadoras de deficiência, em percentual mínimo de 5%

1. Todo edital deverá conter os requisitos mínimos previstos no Art. 39 do decreto 3.298/99.

2. A inclusão de item prevendo, expressamente, o conceito de pessoa portadora de deficiência para o efeito de concorrer às vagas reservadas, adotando como parâmetro as definições constantes do Art. 4º, do decreto 3.298/99;

3. A inclusão de item prevendo, expressamente, que se o resultado da aplicação do percentual mínimo de 5% e máximo de 20%, for fração de número inteiro, o número de vagas reservados para portadores de deficiência deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente, ainda que seja apenas um.

4. A inclusão de item definindo equipe multiprofissional, na forma prevista no Art. 43 do decreto 3.298/99, com as atribuições ali previstas.

5. A inclusão de item prevendo expressamente que a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato será avaliada durante o estágio probatório (Art. 43, §2º do decreto 3.298/99)¹⁵.

ATUAÇÃO INTERVENIENTE

Cabe ao Ministério Público a intervenção obrigatória, na condição de fiscal da lei, nas ações civis públicas em que não for parte (5º, § 1º, LACP), coletivas e individuais (5º, lei n. 7.853/89) em que se discutam interesses relacionados à deficiência das pessoas.

Lembre-se que a sentença que concluir pela carência ou improcedência da ação fica sujeito ao duplo grau de jurisdição, ou recurso de ofício, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo Tribunal (4º, § 1º, lei n. 7.853/89).

LEGITIMIDADE DAS ASSOCIAÇÕES

As associações, assim como as autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista podem propor a ação civil pública, devendo

demonstrar o interesse de agir no caso concreto. Isso significa que para ingressar em juízo, propondo a ação ou, na condição de co-legitimada, a associação há que demonstrar que direta ou indiretamente o interesse (direito) lesado, ou ameaçado de lesão, relaciona-se com a sua condição (finalidade) de associação: é a chamada pertinência temática (Almeida, 2001, p. 112). A falta de correspondência direta entre os mesmos acarretará à associação a falta de interesse na tutela.

As associações constituídas há mais de um ano, nos termos da lei civil, e que tenham entre suas finalidades institucionais a proteção das pessoas com deficiência poderão propor ação civil pública e cautelar. É o que se depreende da lei da Ação Civil Pública – LACP – (5º, I e II) e da lei n. 7.853/89 que dispõe sobre a integração das pessoas portadoras de deficiência (3º). Está contido no conceito de associação os sindicatos de classe, as cooperativas e outras entidades com finalidade associativa.

Os incisos I e II, e §4º, do Art. 5º da LACP contém requisitos que Mazzili (1998, p. 79) chama de “representatividade adequada”, inserindo-os no rol de pressupostos processuais.

Exige-se das associações em geral que dentre as suas finalidades esteja: a proteção do meio ambiente, do consumidor, do patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, ou qualquer outro interesse difuso ou coletivo (5º, II, LACP). No caso das associações ‘de’ e ‘para’ pessoas com deficiências, é óbvio que entre as suas finalidades deve estar a proteção dos interesses da pessoa com deficiência, requisito que deve estar claramente consignado em estatuto. Uma vez cumprida essa condição, dispensará a autorização por assembléia.

O requisito do inciso I, do Art. 5º da LACP, exige que a associação exista há pelo menos um ano, observados quanto à sua criação, o Código Civil (artigos 53 a 61). A demonstração de cumprimento desse requisito para propor ação civil pública em defesa de seus associados é a garantia de aptidão da associação que, no entanto, poderá ser dispensada pelo juiz quando houver manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido (5º, § 4º, LACP, introduzido pelo Art. 113 do Código de Defesa do Consumidor (CDC)). O dimensionamento dessa quebra de objetiva condição de constituição há mais de um ano, a cargo do exclusivo arbítrio do julgador, é proporcional ao interesse social de restabelecer os direitos violados das pessoas com deficiên-

cia. No caso específico de concurso público, revela-se com a satisfação de comando constitucional de direito à igualdade de tratamento e oportunidade de concorrer a cargo e emprego públicos.

A LACP faculta o litisconsórcio no pólo ativo da ação civil pública e enumera os legitimados ativos: o Poder Público e as associações que preencham os pressupostos processuais (5º, §2º). Então, as associações poderão habilitar-se como litisconsorte de qualquer das partes, quando do ajuizamento da ação ou, posteriormente, como litisconsorte ulterior, quando adita a inicial para alterar ou ampliar o objeto do processo ou, ainda, como assistente litisconsorcial, quando mantém o pedido inicial (Mazzili, 1998).

Seguindo a ordem da lei n. 7.347/85, qualquer co-legitimado ativo, incluída a associação, que desistir de forma infundada ou abandonar a ação, o Ministério Público ou outro legitimado, assumirá a titularidade ativa, de forma a garantir a prestação do interesse lesado.

Por fim, a legitimidade da associação é para a proposição de ação e não para tomar dos interessados o compromisso de ajustamento de conduta às exigências legais, com previsão de multa cominatória e com eficácia de título executivo extrajudicial. A possibilidade de comprometer a parte ao ajustamento de conduta destina-se somente aos órgãos públicos legitimados, excluídas as entidades associativas (5º, §6º).

Almeja-se para o futuro que o manejo da ação civil pública por associações ‘de’ e ‘para’ pessoas com deficiência, na defesa e interesses lesados de seus associados, torne-se constante, como forma de fortalecimento do princípio fundamental de plena liberdade de associação¹⁶, visando representar em juízo, ou fora dele, cumprindo com as finalidades para as quais foram constituídas.

AÇÃO CAUTELAR E TUTELA ANTECIPADA

A prestação jurisdicional do Estado que envolve o processo de conhecimento e o processo de execução não se dá de forma instantânea, pois depende da realização de atos imprescindíveis para a tutela dos interesses das partes e para a formação do convencimento do juiz. Assim, “para amenizar os nefastos efeitos do tempo sobre o processo, garantindo o resultado prático deste instrumento, vale dizer, assegurando de forma efetiva a tutela prática a que a parte tem direito” (Silva, 2001, p. 99), o Estado assegura no processo cautelar a garantia provisória do interesse contraditório das partes. É por meio do

procedimento cautelar, instaurado antes ou no curso do processo principal (Art. 796, CPC), que se pode garantir o resultado prático e útil do processo principal.

A tutela preventiva em ação civil pública tem previsão nos artigos 4º e 19 da LACP, com pressupostos comuns às cautelares em geral: o *fumus boni iuris* e o *periculum in mora*, ou seja, a plausibilidade de existência do direito invocado pela parte e evitar dano irreparável ao interesse sob proteção, respectivamente. A cautelar em ação civil pública vai além, segundo Mancuso (1999, p. 163):

não é apenas preventiva, como seria curial, mas pode conter um comando, uma determinação para um non facere, ou mesmo para um facere, tudo em ordem a evitar o dano ao meio ambiente, ao consumidor etc., quer dizer: a nível preventivo, já se pode obter um provimento de conteúdo executório.

Já a tutela antecipada, concebida no artigo 273, do CPC, consiste na possibilidade de se entregar judicialmente ao autor da ação o próprio direito material invocado na petição inicial, por meio da antecipação dos efeitos da decisão final do processo de conhecimento. Daí sua natureza satisfativa, perfeitamente compatível com a ação civil pública conforme já afirmado (Gugel, 1995), na forma dos artigos 84, 3º, do CDC e 461 do CPC, obedecidos aos comandos dos artigos 19 e 21, da LACP.

Considerada a urgência da medida e a efetividade da decisão a ser alcançada frente a dinâmica dos atos que regem os concursos públicos, prefere-se a tutela antecipada. Isso porque, os interesses metaindividuais de candidatos com deficiência que prestem concurso público a serem protegidos em sede de ação civil pública e que devem ser resguardados contêm natureza tal, que se algum dano vier a ocorrer não restituirá ao detentor do direito o *status quo ante*. Portanto, a tutela antecipada proporcionará a solução rápida e segura da lide, pois estão sendo discutidos o próprio direito (de inscrição, de provas adaptadas, de integração em lista especial, de ordem de chamada alternada para nomeação, de regras de cumprimento de estágio probatório, entre outros) e as medidas que diretamente se relacionam a este direito, ou, ainda, as providências a serem tomadas, de forma a assegurar-los.

Notas

- ¹ Tribunal de Justiça do Mato Grosso, 1ª Câmara Cível. AC 43258/2002, Estado de Mato Grosso e Joaldo André da Rocha, julgado em 9.6.2003. Relator Desembargador Rubens de Oliveira Santos Filho, Acesso em: 14.10.2004.
- ² Tribunal Justiça do Rio Grande do Sul. AC 70003466513. Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE) e Leonardo Zilli. Julgado em 7.3.2002. Relator Desembargador Augusto Otávio Stern. Disponível em: <www.tj.rs.gov.br/site_php/jprud/resulta.php?reg=7>. Acesso em: 14.10.2004.
- ³ Decretos n.s 50.517, de 2/3/1961 e 60.931, de 4.7.1967.
- ⁴ Exemplifica-se com as atuais Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs) que para manterem cursos de profissionalização de jovens com deficiência mental, optam por constituir empresas como padarias e confeitarias e, gráficas cujo lucro reverte para a manutenção dos próprios cursos.
- ⁵ Supremo Tribunal Federal. RE 141733-1 (SP); Associação dos Servidores Públicos Municipais de Santo André e Prefeito Municipal de Santo André e outro. Relator Ministro Ilmar Galvão, de 7.3.95, publicado DJ 01.9.95.
- ⁶ Supremo Tribunal Federal. RE 181.438-1 SP; Sindicato da Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares do Estado de São Paulo e União Federal. Ministro Carlos Velloso, de 28.6.96, publicado DJ 4.10.96.
- ⁷ Superior Tribunal de Justiça, 1ª Turma, Relator Ministro Garcia Vieira, DJ 09.11.98.
- ⁸ Tribunal Superior do Trabalho. Proc. TST-RR-702.000/2000.6, 5ª Turma, Relator Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 01.10.2002.
- ⁹ Lei Complementar n. 75, de 20.5.1993.
- ¹⁰ Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (ICP nº 422/00). Telegoiás Celular S.A. e outras. Relatório de Atividades do Ministério Público do Trabalho. Pessoa Portadora de Deficiência e Beneficiário Reabilitado Inseridos no Trabalho, 2001, p. 144-145.
- ¹¹ Hugo Nigro Mazzilli propriamente durante a abertura do I Seminário Internacional Pessoa Portadora de Deficiência – Trabalhador Eficiente, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, no Salão Nobre da Faculdade de Direito da USP, em 4.4.2001, em São Paulo, evidencia entre as atribuições do Ministério Público a de *ombudsman* dos interesses das pessoas com deficiência. A conferência na íntegra está no Relatório de Atividades – 2001 Pessoa Portadora de Deficiência, Beneficiário Reabilitado Inseridos no Trabalho, p. 67-75.
- ¹² Encontram-se procedimentos para a audiência pública nas Casas Legislativas (58, § 2º, II, CR), com previsão no Regimento Interno da Câmara dos Deputados (Art. 255-258); no Poder Judiciário (Art. 9º, lei n. 9.868/99); na Administração Pública (Art. 31, lei n. 9.784/99) e, Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo (Art. 28, IV, lei n.

8.625/93) para atender aos requisitos de interesse público relevante e procedimentos para o seu funcionamento.

- ¹³ Lei Complementar n. 75/93, Art. 6º, XX.
- ¹⁴ Recomendação n. 7, de 18 de junho de 2002, assinada pelo Promotor de Justiça Vandir da Silva Ferreira, publicada no DOU de 23.6.2002, p. 111.
- ¹⁵ Recomendação n. 02.2002, de 9.9.2002 remetida a todos os órgãos da Administração Pública Indireta Federal, conforme decisão da Comissão de Estudos do Ministério Público do Trabalho para Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho, em reunião realizada em 9.9.2002. Proc. n. 0813000353-6, v. IV.
- ¹⁶ Artigo 5º, incisos XVII, XVIII, XIX, XX e XXI da Constituição da República.

CAPÍTULO VII

CRIME CONTRA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Não se conhece nenhuma pena aplicada contra administrador público que sem justo motivo obstou ou, impediu, o acesso de pessoa com deficiência a cargo público. Constata-se que há uma clara falta de iniciativa de pessoas com deficiência em denunciar os crimes da ordem prevista na lei n. 7.853/99. Quando estas existem, pesarosamente, não se detecta a promoção do Ministério Público na denúncia desses crimes. Conseqüentemente, não se encontra manifestação judicial, gerando dúvidas e questionamentos quanto à sua causa e efeito: desconhece-se a legislação e a forma de manejar o instituto da denúncia, não se acredita nela ou, na sua eficácia ou, ainda, no seu aplicador. A realidade é que não se encontra uma decisão sequer, fundada no inciso II, do Art. 8º, da lei n. 7.853/89.

É crime punível, com reclusão de um a quatro anos e multa, obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, na dicção do Art. 8º, II, da lei n. 7.853/89.

Obstar ou impedir que a pessoa com deficiência (sujeito passivo) acesse cargo ou emprego público pode decorrer de ação do administrador público (sujeito ativo) que, sem justificativa alguma, obsta – do latim *obstare*, estar diante ou contra; impedir, causar embaraço, dificultar –, o acesso a cargo público, caracterizando o crime. Também pode decorrer de omissão que, segundo o Código Penal, é penalmente relevante quando o administrador, por força do disposto na lei, deveria ou poderia agir para evitar o resultado (§ 2º, Art. 13).

Somente a justa causa ou, as condutas justificadas, poderão impedir que a pessoa com deficiência acesse cargos e empregos públicos. Ressalte-se que para esse justo motivo não poderá concorrer qualquer elemento, ou causa, ligado à deficiência da pessoa.

Eugenia Augusta Gonzaga Fávero (2004, p. 310-311), em obra inédita, analisa as condutas que tipificam o crime e elenca as seguintes: não prever a

reserva de vagas; convocar os candidatos com deficiência aprovados somente no final, procrastinando suas posses; deixar caducar o concurso público sem chamar os candidatos com deficiência; fazer avaliação da compatibilidade da deficiência com a função a ser exercida antes da posse; deixar de propiciar as condições necessárias para a realização da prova.

Há a possibilidade de participação de pessoas que, mesmo não praticando a conduta definida na lei n. 7.853/99 como crime, contribuem de qualquer modo para a sua realização, na forma do artigo 29 do Código Penal, como, psicólogos e médicos que [...] “dão parecer, antes da posse, pela incompatibilidade da deficiência do candidato aprovado” (Fávero, 2004, p. 313). É possível, ainda no concurso de pessoas do Art. 29, a co-autoria de pessoas responsáveis pelo concurso público que executam o comportamento que a Lei define como crime. Via de regra são os administradores com poder de decisão.

O administrador não poderá, alegando a deficiência como justa causa, indeferir a inscrição¹ de uma pessoa com deficiência em concurso público ou, não efetivá-la no cargo ou emprego público, se esta comprovou, no curso do estágio probatório, cumprir todos os requisitos estabelecidos na lei n. 8.112/90 para o bom desempenho de suas atribuições. Entende-se que não poderá ser alegado justo motivo pelo administrador se a pessoa com deficiência não tiver conseguido ao longo do estágio probatório demonstrar bom desempenho no exercício de suas funções, pelo fato de não lhe terem sido colocadas à disposição os mecanismos de adaptações necessárias, de forma a prejudicar seu desempenho durante o cumprimento do estágio probatório.

Nota

¹ O Projeto de Lei n. 6/2003, em curso junto ao Senado Federal, tratando do Estatuto da Pessoa com Deficiência, contém a seguinte disposição: Obstar ou dificultar a inscrição ou acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua condição de pessoa portadora de deficiência: Pena – detenção de dois a quatro anos, e multa.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Fernanda Dias Menezes de. *Competências na constituição de 1988*. 2. ed. São Paulo : Atlas, 1993.
- ALMEIDA, João Batista de. *Aspectos controvertidos da ação civil pública*. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais Ltda, 2001.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da relação entre a sociedade e as pessoas com Deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. [S.l.], Editora LTr, ano XI, p. 160-173, Mar. 2001.
- BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à constituição do Brasil*. 3. ed. São Paulo : Saraiva, 2004.
- BENTO, Maria Aparecida. S.Psicólogos de recursos humanos e a questão da diversidade, *Revista Psicologia e Sociedade*, São Paulo, Editora PUC(SP), 2000.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*, 3. ed. Coimbra : Almedina, 1998.
- CIF . Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Centro Colaborador da Organização Mundial da Saúde para a Família de Classificações Internacionais, (Org.). coordenação e tradução Cássia Maria Buchalla. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2003.
- GUGEL, Maria Aparecida. Discriminação positiva. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano X, n. 19 Brasília : LTR Editora, mar. 2000.
- _____. Do cabimento da tutela antecipatória na ação civil pública. *Jornal do 7º Congresso Brasileiro de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo : LTR, 1995.
- DELMANTO, Celso et al. *Código Penal Comentado*, 5. ed. São Paulo : Renovar, 2000.
- DINIZ, Maria Helena. *Código civil anotado*. 10. ed. São Paulo : Editora Saraiva, 2004.
- FÁVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. *Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade* – Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004.
- FERRAZ JR. Tercio Sampaio, et al. *Constituição de 1988: legitimidade, vigência e eficácia, supremacia*. São Paulo: Atlas, 1989.

- KURY, Mário da Gama. *Política, Aristóteles*. 2. ed. 1988, Brasília : Editora UnB, 1988.
- LÉGISLATION contre la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Éditions du Conseil de l'Europe. 2. ed. novembro, 2003.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Ação civil pública: nova jurisdição trabalhista metaindividual, legitimação do ministério público*. São Paulo : LTr Editora, 2001.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Revista do Ministério Público do Trabalho, ano XI, LTR Editora, set. 2001.
- MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação civil pública: em defesa do meio ambiente, patrimônio cultural e dos consumidores: Lei 7.347/85 e legislação complementar*. 6. ed. São Paulo : RT, 1999.
- MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 10. ed. São Paulo : Editora Saraiva, 1998.
- _____. *O inquérito civil*. São Paulo: Editora Saraiva, 1999.
- _____. *Regime constitucional dos servidores da administração direta e indireta*. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 1991.
- MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 26. ed. São Paulo : Malheiros Editores, 2001a.
- _____. *Mandado de segurança*. 23. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2001b.
- MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. São Paulo : Malheiros, 2003.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira (Coord.). *Direito administrativo na constituição de 1988*. São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 1991.
- MELLO, Celso Antonio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 13. ed. São Paulo : Malheiros Editores, 2001.
- MINISTÉRIO Público do Trabalho. Relatório de Atividades do Ministério Público do Trabalho - Pessoa Portadora de Deficiência e Beneficiário Reabilitado Inseridos no Trabalho, 2001. Elaborado por Maria Aparecida Gugel e Denise Lapolla de Paula Aguiar. Patrocínio Ministério da Justiça, SEDA CORDE.
- MINISTÉRIO Público do Trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, ano XI, LTR Editora, set. 2001.
- MINISTÉRIO Público do Trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho, ano X, LTR Editora, mar. 2000.
- MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 4. ed. Editora Atlas S.A., 2004.
- PEREIRA, Maria Helena da Rocha. *A República, Platão*. 8. ed. Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian, 1996.

- PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito administrativo*. 17. ed. São Paulo : Atlas, 2004.
- PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 2. ed. São Paulo : Max Limonad, 2003.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 19. ed. São Paulo : Malheiros Editores, 2001.
- SILVA, Marcelo Ribeiro. *A ação civil pública e o processo do trabalho*. Ribeirão Preto (SP): Nacional de Direito Livraria Editora, 2001.
- SILVA, Otto Marques da. *A Epopéia ignorada. A pessoa deficiente na história do mundo e ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1986.
- THORNTON, Patrícia e Neil Lunt. *Políticas de empleo para pessoas con discapacidad em diechiocho Países Occidentales*. Madrid: Escuela Libre Editorial, 1998.

ANEXOS

1. DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL (ONU, RESOLUÇÃO 2856, DE 20/12/71)

ARTIGO 1

O deficiente mental deve gozar, no máximo grau possível, os mesmos direitos dos demais seres humanos.

ARTIGO 2

O deficiente mental tem o direito à atenção médica e ao tratamento físico exigidos pelo seu caso, como também à educação, à capacitação profissional, à reabilitação e à orientação que lhe permitam desenvolver ao máximo suas aptidões e possibilidades.

ARTIGO 3

O deficiente mental tem direito à segurança econômica e a um nível de vida condigno. Tem direito, na medida de suas possibilidades, a exercer uma atividade produtiva ou alguma outra ocupação útil.

ARTIGO 4

Sempre que possível o deficiente mental deve residir com sua família, ou em um lar que substitua o seu, e participar das diferentes formas de vida da sociedade. O lar em que vive deve receber assistência. Se for necessário interná-lo em estabelecimento especializado, o ambiente e as condições de vida nesse estabelecimento devem se assemelhar ao máximo aos da vida normal.

ARTIGO 5

O deficiente mental deve poder contar com a atenção de um tutor qualificado quando isso se torne indispensável à proteção de sua pessoa e de seus bens.

ARTIGO 6

1. O deficiente mental deve ser protegido de toda exploração e de todo abuso ou tratamento degradante.
2. No caso de ser um deficiente objeto de ação judicial ele deve ser submetido a um processo justo, em que seja levado em plena conta seu grau de responsabilidade, de acordo com suas faculdades mentais.

ARTIGO 7

Se alguns deficientes mentais não são capazes, devido à gravidade de suas limitações, de exercer afetivamente todos os seus direitos, ou se se tornar necessário limitar ou até suspender tais direitos, o processo empregado para esses fins deverá incluir salvaguardas jurídicas que protejam o deficiente contra qualquer abuso. Esse procedimento deverá basear-se numa avaliação da capacidade social do deficiente por peritos qualificados. Mesmo assim, tal limitação ou suspensão ficará sujeita a revisões periódicas e reconhecerá o direito de apelação para autoridades superiores.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA MENTAL. Entre amigos – Rede de informação sobre deficiência. São Paulo. Disponível em: <http://www.entreamigos.com.br/noticias/declaracao.html>. Acesso em: 08 out 04.

2. DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS

(ONU RESOLUÇÃO N. 30/84, DE 9/12/75)

A Assembléia Geral consciente que os Estados Membros assumiram em virtude da Carta das Nações Unidas, em obter meios, em conjunto, ou separadamente, para cooperar com a Organização das Nações Unidas, a fim de promover níveis de vida mais elevados, trabalho permanente para todos, condições de progresso, desenvolvimento econômico e social. proclama a presente DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIAS e solicita que se adotem medidas em planos nacionais e internacionais para que esta sirva de base e referência comuns, para o apoio e proteção destes direitos.

- 1) O termo pessoa portadora de deficiência, identifica aquele indivíduo que, devido a seus *déficits* físicos ou mentais, não está em pleno gozo da capacidade de satisfazer, por si mesmo, de forma total ou parcial, suas necessidades vitais e sociais, como faria um ser humano normal.
- 2) Os direitos proclamados nessa declaração são aplicáveis a todas as pessoas com deficiências, sem discriminação de idade, sexo, grupo étnico, nacionalidade, credo político ou religioso, nível sócio-cultural, estado de saúde ou qualquer outra situação que possa impedi-la de exercê-las, por si mesmas ou através de seus familiares.
- 3) Às pessoas portadoras de deficiências, assiste o direito, inerente a todo a qualquer ser humano, de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível.
- 4) As pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos civis e políticos que os demais cidadãos. O § 7º da Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes Mentais, serve de pano de fundo à aplicação desta determinação.
- 5) As pessoas portadoras de deficiências têm o direito de usufruir dos meios destinados a desenvolver-lhes confiança em si mesmas.

- 6) As pessoas portadoras de deficiências têm direito a tratamento médico e psicológico apropriados, os quais incluem serviços de prótese e órtese, reabilitação, treinamento profissional, colocação no trabalho e outros recursos que lhes permitam desenvolver ao máximo suas capacidades e habilidades e que lhes assegurem um processo rápido e eficiente de integração social.
- 7) As pessoas portadoras de deficiências têm direito à segurança econômica e social, e, especialmente, a um padrão digno de vida. Conforme suas possibilidades, também têm direito de realizar trabalho produtivo e remuneração, bem como participar de organizações de classe.
- 8) As pessoas portadoras de deficiências têm direito de que suas necessidades especiais sejam levadas em consideração, em todas as fases do planejamento econômico-social do país e de suas instituições.
- 9) As pessoas portadoras de deficiências têm direito de viver com suas próprias famílias ou pais adotivos, e de participar de todas as atividades sociais, culturais e recreativas da comunidade. Nenhum ser humano em tais condições, deve estar sujeito a tratamento diferente de que for requerido pela sua própria deficiência e em benefício de sua reabilitação. Se for imprescindível sua internação em instituições especializadas, é indispensável que estas contem com ambiente e condições apropriadas, tão semelhantes quanto possível aos da vida normal das demais pessoas da mesma idade.
- 10) As pessoas portadoras de deficiências têm direito à proteção contra qualquer forma de exploração e de tratamento discriminatório, abusivo ou degradante.
- 11) As pessoas portadoras de deficiência têm direito de beneficiar-se da ajuda legal qualificada que for necessária, para proteção de seu bem-estar e de seus interesses.
- 12) As organizações em prol das pessoas portadoras de deficiência, devem ser consultadas em todos os assuntos referentes aos direitos que concernem a tais indivíduos.
- 13) As pessoas portadoras de deficiência, seus familiares e a comunidade devem estar plenamente informados através de meios de comunicação adequados, dos direitos proclamados nesta declaração.

3. NORMAS SOBRE EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES

(ONU, RESOLUÇÃO 48/96, DE 20/12/93)

Os Países-Membros Cientes da promessa feita, na Carta das Nações Unidas, para a ação conjunta e ação separada em cooperação com a Organização para promover padrões de vida mais altos, pleno emprego e condições de progresso e desenvolvimento econômico e social,

Reafirmando o compromisso com os direitos humanos e as liberdades fundamentais, a justiça social e a dignidade e o valor da pessoa humana, proclamado na Carta,

Lembrando particularmente os padrões internacionais sobre direitos humanos, estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos,

Salientando que esses instrumentos proclamam que os direitos ali reconhecidos devem ser igualmente garantidos a todas as pessoas indiscriminadamente.

Lembrando a Convenção dos Direitos da Criança, que proíbe a discriminação com base na deficiência e requer medidas especiais para garantir os direitos das crianças com deficiência, e a Convenção Internacional sobre a proteção dos Direitos de Todos os trabalhadores Migrantes e Membros de Suas Famílias, que provê algumas medidas protetoras contra a deficiência.

Lembrando também as medidas da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Mulheres para garantir o direito de meninas e mulheres com deficiência,

Considerando a Declaração dos Direitos de Pessoas Deficientes, a Declaração dos Direitos de Pessoas com Deficiência Mental, a Declaração de Progresso e

Desenvolvimento Social, os Princípios para a Proteção de Pessoas com Doença Mental e para a Melhoria dos Cuidados de Saúde Mental, e outros instrumentos relevantes adotados pela Assembléia Geral.

Considerando também as relevantes convenções e recomendações adotadas pela Organização Internacional do Trabalho, com referência particular à participação em emprego sem discriminação para pessoas com deficiência,

Cientes das relevantes recomendações e do trabalho da Organização das Nações Unidas para a educação, Ciência e Cultura, em particular a Declaração Mundial sobre Educação para Todos, da Organização Mundial de Saúde, do Fundo das Nações Unidas para a Infância e de outras organizações,

Considerando o compromisso assumido pelos Países-Membros relativamente à proteção do ambiente,

Cientes da devastação causada por conflitos armados e deplorando o uso de recursos escassos para a produção de armas,

Reconhecendo que o Programa Mundial de Ação relativo às Pessoas com Deficiência e a definição ali contida de equiparação de oportunidades representam a sincera aspiração da comunidade internacional no sentido de fazer com que aqueles vários instrumentos e recomendações internacionais sejam de significância prática e concreta,

Reconhecendo que o objetivo da Década das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (1983-1992) para implementar o Programa Mundial de Ação ainda é válido e requer ação urgente e continuada,

Lembrando que o Programa Mundial de Ação baseia-se em conceitos igualmente válidos em países em desenvolvimento e países industrializados,

Convencidos de que são necessários esforços intensificados para se conseguir o usufruto pleno e igualitário dos direitos humanos e a participação das pessoas com deficiência na sociedade,

Reenfatizando que as pessoas com deficiência e seus pais, que as pessoas com deficiência e seus pais, guardiões, defensores e organizações precisam ser parceiros ativos com os Países-Membros no planejamento e implementação de todas as medidas que afetam seus direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais,

Em cumprimento à resolução 1990/26 do Conselho Econômico Social e baseando-se nas medidas específicas, necessárias para a obtenção, por pessoas com deficiência, de igualdade com outras, enumeradas em detalhes no Programa Mundial de Ação,

Adotaram as normas sobre Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência abaixo delineadas, a fim de:

- a. Salientar que toda ação no campo de deficiência pressupõe conhecimento e experiência adequados sobre as condições e necessidades especiais das pessoas com deficiência;
- b. Enfatizar que o processo, através do qual todo aspecto da organização da sociedade se torne acessível para todos, é um objetivo básico do desenvolvimento sócio-econômico;
- c. Delinear aspectos essenciais das políticas sociais no campo da deficiência, incluindo, se apropriado, o estímulo ativo à cooperação técnica e econômica;
- d. Fornecer modelos para o processo de tomada de decisões políticas necessárias para a conquista de oportunidades iguais, tendo em mente os níveis técnicos e econômicos bem distintos, o fato de que o processo precisa refletir a compreensão perspicaz do contexto cultural dentro do qual ele ocorre e o papel crucial das pessoas com deficiência nesse contexto;
- e. Propor mecanismos nacionais para colaboração íntima entre os Países-Membros, os organismos do sistema das Nações Unidas, outros órgãos intergovernamentais e as organizações de pessoas com deficiência;
- f. Propor um mecanismo eficaz para monitorar o processo por meio do qual os Países-Membros procurem conseguir a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência.

I - Requisitos para a Igualdade de Participação

Norma 1. Conscientização

Os Países-Membros devem adotar medidas para conscientizar a sociedade sobre pessoas com deficiência, seus direitos, suas necessidades, sua potencialidade e sua contribuição.

1. Os Países-Membros devem garantir que as autoridades responsáveis distribuam informações atualizadas sobre programas e serviços disponíveis para pessoas com deficiência, suas famílias, profissionais do campo e o público em geral. As informações para pessoas com deficiência devem ser apresentadas em forma acessível.
2. Os Países-Membros devem iniciar e apoiar campanhas informativas pertinentes a pessoas com deficiência e políticas de deficiência, veiculando a mensagem de que as pessoas com deficiência são cidadãos com os mesmos direitos e deveres que os outros, justificando assim medidas para remover todos os obstáculos à sua participação plena.
3. Os Países-Membros devem estimular os meios de comunicação de massa a apresentarem de maneira positiva as pessoas com deficiência, veiculando a mensagem de que as pessoas com deficiência são cidadãos, com os mesmos direitos e deveres que os outros, justificando assim medidas para remover todos os obstáculos à sua participação plena.
4. Os Países-Membros devem garantir que os programas de educação do público reflitam em todos os seus aspectos o princípio de participação plena e igualdade.
5. Os Países-Membros devem convidar pessoas com deficiência e suas famílias e organizações para participarem de programas de educação do público relativos a assuntos de deficiência.
6. Os Países-Membros devem estimular as empresas do setor privado a incluírem questões de deficiência em todos os aspectos de sua atividade.

7. Os Países-Membros devem iniciar e promover programas destinados a aumentar o nível de consciência das pessoas com deficiência no que se refere a seus direitos e potencial. Maior autoconfiança e *empowerment* (uso do poder pessoal) ajudarão as pessoas com deficiência a aproveitar as oportunidades a elas disponíveis.
8. A conscientização deve ser uma parte importante na educação de crianças com deficiência e em programas de reabilitação. As pessoas com deficiência poderiam também ajudar-se mutuamente na conscientização através de atividades de suas organizações.
9. A conscientização deve fazer parte da educação de todas as crianças e deve ser um componente dos cursos de treinamento de professores e do treinamento de todos os profissionais.

Norma 2. Cuidados médicos

Os Países-Membros devem garantir a prestação de cuidados médicos eficazes para pessoas com deficiência.

1. Os Países-Membros devem trabalhar para a provisão de programas conduzidos por equipes multidisciplinares de profissionais para a detecção precoce, avaliação e tratamento de impedimentos. Isto poderia reduzir ou eliminar efeitos incapacitantes. Tais programas devem garantir a participação plena de pessoas com deficiência e suas famílias no nível individual e de organizações de pessoas com deficiência no nível de planejamento e avaliação.
2. Os agentes comunitários locais devem ser treinados para participar em áreas tais como detecção precoce de impedimentos, a provisão de atenção primária e encaminhamento a serviços apropriados.
3. Os Países-Membros devem garantir que as pessoas com deficiência, particularmente bebês e crianças, recebam o mesmo nível de cuidados médicos dentro do mesmo sistema com outros membros da sociedade.
4. Os Países-Membros devem garantir que todo o pessoal médico e paramédico seja adequadamente treinado e equipado para dar cuidados médicos a pes-

soas com deficiência e que esses profissionais tenham acesso a métodos de tratamento e tecnologia relevantes.

5. Os Países-Membros devem garantir que o pessoal médico, paramédico e outros sejam adequadamente treinados a fim de que eles não ofereçam orientação inadequada aos pais, restringindo, assim, as opções de seus filhos. Este treinamento deve ser um processo contínuo e deve basear-se nas últimas informações disponíveis.
6. Os Países-Membros devem garantir que as pessoas com deficiência recebam tratamentos e medicamentos regulares que possam necessitar para preservar ou melhorar seu nível de funcionamento.

Norma 3. Reabilitação

Os Países-Membros devem garantir a prestação de serviços de reabilitação para pessoas com deficiência a fim de que elas atinjam e mantenham seu nível ótimo de independência e funcionamento.

1. Os Países-Membros devem desenvolver programas nacionais de reabilitação para todos os grupos de pessoas com deficiência. Tais programas devem basear-se nas necessidades individuais reais de pessoas com deficiência e nos princípios de participação plena e igualdade.
2. Tais programas devem incluir uma ampla gama de atividades, tais como treinamento em habilidades básicas para melhorar ou compensar uma função afetada, aconselhamento de pessoas com deficiência e suas famílias, desenvolvimento da autoconfiança e serviços ocasionais tais como avaliação e orientação.
3. Todas as pessoas com deficiência, incluindo as portadoras de deficiências severas e/ou múltiplas, que requerem reabilitação, devem ter acesso a ela.
4. As pessoas com deficiência e suas famílias devem poder participar no planejamento e organização de serviços de reabilitação a elas relacionadas.
5. Todos os serviços de reabilitação devem estar disponíveis na comunidade local onde residem as pessoas com deficiência. No entanto, em alguns casos, a fim de se atingir um certo objetivo de treinamento, podem ser organizados cursos especiais de reabilitação com tempo limitado em forma residencial, onde forem apropriados.
6. Pessoas com deficiência e suas famílias devem ser estimuladas a se envolver na reabilitação, por exemplo como professores, instrutores ou conselheiros treinados.

7. Os Países-Membros devem basear-se na experiência das organizações de pessoas com deficiência ao formularem ou avaliarem programas de reabilitação.

Norma 4. Serviços de apoio

Os Países-Membros devem garantir o desenvolvimento e a prestação de serviços de apoio, incluindo aparelhos assistivos para pessoas com deficiência, a fim de ajudá-las a aumentar seu nível de independência em sua vida diária e exercer seus direitos.

1. Os Países-Membros devem garantir a provisão de aparelhos e equipamentos assistivos, serviços de atendentes pessoais e intérpretes, de acordo com as necessidades de pessoas com deficiência, como medidas importantes para se atingir a equiparação de oportunidades.
2. Os Países-Membros devem apoiar o desenvolvimento, a produção, a distribuição e o serviço de conserto de aparelhos e equipamentos assistivos e a disseminação de conhecimentos a respeito deles.
3. Para conseguir isto, deve ser utilizado o conhecimento técnico geralmente disponível. Em Países-Membros onde haja indústria de alta tecnologia, esse conhecimento deve ser utilizado plenamente para melhorar o padrão e eficácia dos aparelhos e equipamentos assistivos. É importante estimular o desenvolvimento e a produção de aparelhos simples e baratos, usando, quando possível, materiais locais e meios de produção locais. As próprias pessoas com deficiência poderiam ser envolvidas na produção desses aparelhos.
4. Os Países-Membros devem reconhecer que todas as pessoas com deficiência que necessitem aparelhos assistivos devem Ter acesso aos mesmos, incluindo acessibilidade financeira. Isto pode significar que os aparelhos e equipamentos assistivos devem ser providos gratuitamente ou por preços suficientemente baixos para que pessoas com deficiência ou suas famílias possam comprá-los.
5. Em programas de reabilitação para a provisão de aparelhos e equipamento assistivos, os Países-Membros devem considerar os requisitos especiais de meninas e meninos com deficiências no que se refere ao *design*, durabilidade e adequação dos aparelhos e equipamentos assistivos à idade das crianças.
6. Os Países-Membros devem apoiar o desenvolvimento e a prestação de programas de atendentes pessoais e serviços de intérpretes, especialmente para

pessoas com deficiências severas e/ou múltiplas. Tais programas aumentariam o nível de participação das pessoas com deficiência na vida diária em casa, no trabalho, na escola e durante as atividades de lazer.

7. Os programas de atendentes pessoais devem ser projetados de tal maneira que as pessoas com deficiência que os utilizem tenham influência decisiva na forma como esses programas são prestados.

II. Áreas-Alvo para a Igualdade de Participação

Norma 5. Acessibilidade

Os Países-Membros devem reconhecer a importância geral da acessibilidade no processo de equiparação de oportunidades em todas as esferas da sociedade. Para as pessoas com deficiência de qualquer tipo, os Países-Membros devem (a) introduzir programas de ações destinadas a tornar acessível o ambiente físico; e (b) adotar medidas que ofereçam acessos à informação e comunicação.

Acesso ao ambiente físico

1. Os Países-Membros devem iniciar medidas que removam os obstáculos à participação no ambiente físico. Tais medidas devem desenvolver padrões e diretrizes e considerar a promulgação de leis para garantir a acessibilidade a várias áreas da sociedade, tais como moradia, edifícios, serviços de transportes públicos e outros meios de transporte, ruas e outros ambientes externos.
2. Os Países-Membros devem garantir que os arquitetos, engenheiros civis e outros profissionais envolvidos no projeto de construção do ambiente físico tenham acesso a informações adequadas sobre política de deficiência e providências necessárias à acessibilidade.
3. Os requisitos da acessibilidade devem ser incluídos no projeto e construção do ambiente físico desde o início do processo de projeto.
4. As organizações de pessoas com deficiência devem ser consultadas quando estiverem sendo desenvolvidos padrões e normas de acessibilidades. Elas devem também ser envolvidas no nível local desde a etapa do planejamento inicial dos projetos de construção pública, garantindo, assim, a máxima acessibilidade.

Acesso à informação e comunicação

1. As pessoas com deficiência e, quando adequado, suas famílias e defensores, devem ter acesso a informações completas sobre diagnósticos, direitos, serviços e programas disponíveis em todas as etapas. Tais informações devem ser apresentadas em forma acessível para pessoas com deficiência.
2. Os Países-Membros devem desenvolver estratégias para tornar acessíveis os serviços de informação e documentação para diferentes grupos de pessoas com deficiência. Devem ser utilizados o braile, os serviços de gravação em fita, impressão em letras de tamanho grande e outras tecnologias apropriadas devem ser utilizadas para dar às pessoas com impedimento auditivo ou dificuldade de compreensão o acesso a informações faladas.
3. Consideração deve ser dada ao uso da língua de sinais na educação de crianças surdas, em suas famílias e comunidades. Serviços de intérpretes da língua de sinais devem ser prestados para facilitar a comunicação entre pessoas surdas e outras.
4. Consideração deve também ser dada às necessidades de pessoas com outras deficiências de comunicação.
5. Os Países-Membros devem estimular a mídia, especialmente a televisão, o rádio e os jornais, para tornarem acessíveis os seus serviços.
6. Os Países-Membros devem garantir que os novos sistemas de serviços e dados informatizados oferecidos ao público em geral sejam originalmente acessíveis ou sejam adaptados para se tornarem acessíveis a pessoas com deficiência.
7. As organizações de pessoas com deficiência devem ser consultadas quando estiverem sendo desenvolvidas medidas para tornar acessíveis os serviços de informação.

Norma 6. Educação

Os Países-Membros devem reconhecer o princípio da igualdade de oportunidades primárias, secundárias e terciárias para crianças, jovens e adultos com deficiências, em ambientes inclusivos. Eles devem garantir que a educação das pessoas com deficiência seja uma parte integrante do sistema educacional.

1. As autoridades da educação comum são responsáveis pela educação de pessoas com deficiência em ambientes inclusivos. Elas devem garantir que a educação de pessoas com deficiência seja uma parte integrante do planejamento educacional nacional, do desenvolvimento de currículo e da organização escolar.

2. A educação em escolas comuns pressupõe a provisão de intérpretes e outros serviços de apoio adequados. Serviços adequados de acessibilidade e de apoio, projetados para atender às necessidades de pessoas com diferentes deficiências, devem ser prestados.
3. Grupos de pais e organizações de pessoas com deficiência devem ser envolvidos no processo de educação em todos os níveis.
4. Em Países-Membros onde a educação é compulsória, ela deve ser fornecida a meninas e meninos com todos os tipos e todos os níveis de deficiências, incluindo as mais severas.
5. Atenção especial deve ser dada às seguintes áreas:
Crianças muito pequenas com deficiências;
Crianças pré-escolares com deficiências;
Adultos com deficiências, particularmente mulheres.
6. Para acomodar medidas educacionais para pessoas com deficiência em escolas comuns, os Países-Membros devem:
Ter uma política claramente formulada, compreendida e aceita pelas escolas e pela comunidade em geral;
Permitir flexibilidade, acréscimo e adaptação curriculares;
Fornecer materiais de qualidade, treinamento contínuo de professores e professores de apoio.
7. A educação inclusiva e os programas baseados na comunidade devem ser vistos como abordagens complementares no fornecimento de educação e treinamento economicamente viáveis para pessoas com deficiência. Os programas nacionais baseados na comunidade devem estimular as comunidades a usarem e desenvolverem seus recursos para oferecer educação local a pessoas com deficiência.
8. Em situações onde o sistema escolar comum ainda não atenda adequadamente às necessidades de todas as pessoas com deficiência, pode ser considerada a educação especial. Esta deve objetivar o preparo dos alunos para sua educação no sistema escolar comum. A qualidade dessa educação deve refletir os mesmos padrões e aspirações aplicáveis à educação comum e deve vincular-se intimamente com ela. No mínimo, alunos com deficiências devem ter acesso à mesma porcentagem dos recursos educacionais que se destina aos estudantes sem deficiências.
9. Os Países-Membros devem visar a integração gradual de serviços de educação especial na educação comum. Reconhece-se que, em alguns casos, a

educação especial pode ser considerada hoje a forma mais apropriada de educação para alguns alunos com deficiências.

10. Devido às necessidades específicas de comunicação de pessoas surdas e surdo-cegas, sua educação pode ser melhor oferecida em escolas para surdos ou em classes ou unidades especiais de escolas comuns. Sobretudo na etapa inicial, atenção especial precisa ser focalizada na instrução que leve em conta as diferenças culturais a fim de que as pessoas surdas ou surdo-cegas consigam uma comunicação eficaz e máxima independência.

Norma 7. Emprego

Os Países-Membros devem reconhecer o princípio do *empowerment* (uso de poder pessoal) das pessoas com deficiência para exercerem seus direitos humanos, particularmente no campo do emprego. Tanto nas zonas rurais quanto nas urbanas, elas precisam ter oportunidades iguais para emprego produtivo e lucrativo no mercado de trabalho.

1. As leis e regulamentações no campo do trabalho precisam não discriminar contra pessoas com deficiência e precisam não erguer obstáculos ao emprego delas.
2. Os Países-Membros devem apoiar ativamente a inclusão de pessoas com deficiência no emprego aberto. Este apoio ativo pode ocorrer através de uma série de medidas, tais como o treinamento profissional, o esquema de cotas voltadas ao incentivo, o emprego reservado ou designado, os empréstimos ou subvenções para pequenas empresas, os contratos exclusivos ou direitos prioritários de produção, as isenções tributárias, o cumprimento de contrato ou outro tipo de assistência técnica ou financeira para empresas que empreguem funcionários com deficiências.
3. Os Países-Membros também devem estimular empregadores a fazerem adaptações razoáveis para acomodar pessoas com deficiência.
4. Os programas de ação dos Países-Membros devem incluir:
Medidas para projetar e adaptar locais de trabalho e recintos de trabalho de tal maneira a se tornarem acessíveis para pessoas com diferentes deficiências; Apoiar o uso de novas tecnologias e o desenvolvimento e produção de aparelhos assistivos, ferramentas e equipamentos, bem como medidas para facilitar o acesso a tais aparelhos e equipamentos para pessoas com deficiência a fim de lhes facilitar a obtenção e a manutenção de emprego;

Provisão de treinamento e colocação adequados e apoio contínuo, do tipo serviço de atendentes pessoais e de intérpretes.

5. Os Países-Membros devem iniciar e apoiar campanhas de conscientização do público para superar atitudes negativas e preconceitos em relação aos funcionários com deficiência.
6. Em sua capacidade como empregadores, os Países-Membros devem criar condições favoráveis para o emprego de pessoas com deficiência no setor público.
7. Os Países membros, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar para garantir políticas justas de recrutamento e promoção, condições de emprego, níveis de pagamento, medidas para melhorar o ambiente de trabalho a fim de evitar lesões e impedimentos, além de medidas para a reabilitação de empregados que tenham adquirido lesões no emprego.
 - a. A meta sempre deve ser a de que as pessoas com deficiência consigam emprego no mercado de trabalho aberto. Para pessoas com deficiência cujas necessidades não possam ser atendidas no emprego aberto, pequenas unidades de emprego protegido ou emprego apoiado podem ser uma alternativa. É importante que a qualidade de tais programas seja avaliada em termos de sua relevância e suficiência no fornecimento de oportunidades para que as pessoas com deficiência consigam emprego no mercado de trabalho.
 - b. Medidas devem ser adotadas para incluir pessoas com deficiência em programas de treinamento e emprego nos setores privado e informal.
8. Os Países-Membros, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar com as organizações de pessoas deficientes no que se refere a todas as medidas para criar oportunidades de treinamento e emprego, incluindo horários flexíveis, trabalho com meio período, partilha de trabalho, emprego autônomo e serviços de atendentes pessoais para trabalhadores com deficiência.

Norma 8. Manutenção de renda e seguro social

Os Países-Membros são responsáveis pela provisão de seguro social e manutenção de renda para pessoas com deficiência.

1. Os Países-Membros devem garantir a provisão de adequado suporte de renda a pessoas que, devido à deficiência ou a fatores relacionados a ela, perderam

- ou tiveram uma redução temporária em sua renda ou tiveram negadas as oportunidades de emprego. Os Países-Membros devem garantir que a provisão de suporte leve em conta os custos freqüentemente incorridos por pessoas com deficiência e suas famílias como resultado da deficiência.
2. Em países onde existam seguridade social, seguro ou outros esquemas de bem-estar social ou eles venham sendo desenvolvidos para a população em geral, os Países-Membros devem garantir que tais sistemas não excluam e nem discriminem contra as pessoas portadoras de deficiência.
 3. Os Países-Membros também devem garantir a provisão de suporte de renda e proteção de seguridade social para pessoas que cuidam de um portador de deficiência.
 4. Os sistemas de seguridade social devem incluir incentivos para restaurar a capacidade de ganho de renda de pessoas com deficiência. Tais sistemas devem fornecer ou contribuir para a organização, o desenvolvimento e o financiamento do treinamento profissional. Eles devem, também, ajudar nos serviços de colocação.
 5. Programas de seguridade social também devem incentivar pessoas com deficiência a buscarem emprego para estabelecer ou restabelecer sua capacidade de ganho de renda.
 6. Suporte de renda deve ser mantido enquanto durarem as condições incapacitantes de modo a não desestimular a procura de emprego por parte das pessoas com deficiência. Ele só deve ser reduzido ou eliminado quando estas pessoas atingirem renda adequada e segura.
 7. Os Países-Membros, quando a seguridade social for provida em grande parte pelo setor privado, devem estimular as comunidades locais, as organizações de bem-estar e as famílias a desenvolverem providências de auto-ajuda e incentivos para o emprego ou atividades relacionadas ao emprego, para pessoas com deficiência.

Norma 9. Vida familiar e integridade pessoal

Os Países-Membros devem promover a participação plena de pessoas deficientes na vida familiar. Eles devem promover o direito destas pessoas à integridade pessoal e assegurar para que as leis não discriminem contra pessoas com deficiência quanto às relações sexuais, ao casamento e a paternidade/maternidade. As pessoas com deficiência devem ter a possibilidade de viver com suas famílias.

1. Os Países-Membros devem estimular a inclusão, no aconselhamento familiar, de módulos apropriados a respeito de deficiências e seus efeitos sobre a vida familiar. Às famílias que têm uma pessoa deficiente devem estar disponíveis os serviços de atendentes pessoais e de cuidados de repouso.
2. Os Países-Membros devem remover todas as barreiras desnecessárias para pessoas que desejam criar ou adotar uma criança ou um adulto com deficiência.
3. Às pessoas com deficiência não deve ser negada a oportunidade de experienciar a sua sexualidade, de ter relações sexuais e de experienciar a paternidade/maternidade. Considerando que pessoas com deficiência podem encontrar dificuldades em casar-se e formar uma família, os Países-Membros devem estimular a disponibilidade do necessário aconselhamento. As pessoas com deficiência devem ter o mesmo acesso que as outras aos métodos de planejamento familiar, bem como às informações, pelos meios acessíveis, sobre o funcionamento sexual do seu corpo.
4. Os Países-Membros devem promover medidas que mudem as atitudes negativas para com o casamento, a sexualidade e a paternidade/maternidade das pessoas com deficiência, especialmente de moças e mulheres deficientes, atitudes essas que ainda predominam na sociedade. A mídia deve ser estimulada a desempenhar um importante papel na remoção de tais atitudes negativas.
5. As pessoas com deficiência e suas famílias necessitam ser plenamente informadas sobre a tomada de precauções contra o abuso sexual e outras formas de abuso. As pessoas com deficiência são particularmente vulneráveis ao abuso na família, na comunidade ou em instituições e necessitam ser instruídas sobre como evitar a ocorrência de abusos, reconhecer quando houver abusos e denunciar tais atos.

Norma 10. Cultura

Os Países-Membros devem garantir que pessoas com deficiência sejam incluídas em atividades culturais e possam participar nelas numa base igualitária.

1. Os Países-Membros devem garantir às pessoas com deficiência a oportunidade de usar o seu potencial criativo, artístico e intelectual, não só para seu benefício mas também para o enriquecimento de sua comunidade, situada em zonas urbanas ou rurais. Exemplos de tais atividades são a dança, a

música, a literatura, o teatro, as artes plásticas, a pintura e a escultura. Particularmente nos países em desenvolvimento, deve ser dada ênfase às formas de artes tradicionais e contemporâneas, tais como marionetes, recitação e narração de histórias.

2. Os Países-Membros devem promover a acessibilidade para eventos e serviços culturais, tais como teatros, museus, cinemas e bibliotecas, e a disponibilidade dos mesmos para pessoas com deficiência.
3. Os Países-Membros devem iniciar o desenvolvimento e a utilização de arranjos técnicos especiais para tornar acessíveis a pessoas com deficiência a literatura, os filmes e os teatros.

Norma 11. Recreação e esportes

Os Países-Membros devem tomar medidas para garantir que pessoas com deficiência tenham oportunidades iguais para recreação e esportes.

1. Os Países-Membros devem iniciar medidas para tornar acessíveis às pessoas com deficiência os locais de recreação e esportes, hotéis, praias, estádios, quadras esportivas etc. Tais medidas devem abranger a participação, a informação e os programas de treinamento e o apoio ao pessoal dos programas de recreação e esportes, incluindo projetos para desenvolver métodos de acessibilidade.
2. As autoridades de turismo, as agências de viagens, os hotéis, as organizações voluntárias e outras entidades envolvidas em organizar atividades recreativas ou oportunidades de viagem devem oferecer seus serviços a todas as pessoas, levando em consideração as necessidades especiais das pessoas com deficiência. Deve ser provido um adequado treinamento para ajudar neste processo.
3. As organizações esportivas devem ser estimuladas a desenvolver oportunidades para a participação de pessoas deficientes nas atividades esportivas. Em alguns casos, medidas de acessibilidade arquitetônica são suficientes para abrir oportunidades para essa participação. Em outros casos, serão necessários esquemas especiais ou jogos especiais. Os Países-Membros devem apoiar a participação de pessoas com deficiência em eventos nacionais e internacionais.
4. As pessoas com deficiência que participem de atividades esportivas devem ter acesso às instruções e aos treinamentos de qualidade igual àqueles de outros participantes.

5. Os organizadores de esportes e recreação devem consultar as organizações de pessoas com deficiência quando desenvolverem seus serviços para pessoas deficientes.

Norma 12. Religião

Os Países-Membros devem estimular medidas para a igualdade de participação por pessoas com deficiência na vida religiosa de suas comunidades.

1. Os Países-Membros devem estimular, em consultoria com as autoridades religiosas, medidas para eliminar a discriminação e tornar as atividades religiosas acessíveis a pessoas com deficiência.
2. Os Países-Membros devem estimular a distribuição de informações sobre questões relativas à deficiência para instituições e organizações religiosas. Os Países-Membros devem também estimular autoridades religiosas a incluírem informações sobre políticas de deficiência no treinamento para profissões religiosas, assim como em programas de educação religiosa.
3. Eles devem também estimular a acessibilidade da literatura religiosa para pessoas com impedimentos sensoriais.
4. Os Países-Membros e/ou organizações religiosas devem consultar organizações de pessoas com deficiência ao desenvolverem medidas para a igualdade de participação nas atividades religiosas.

III - Medidas de Implementação

Norma 13. Informação e pesquisa

Os Países-Membros assumem a responsabilidade final pela coleta e disseminação de informações sobre as condições de vida das pessoas com deficiência e promovem pesquisa abrangente sobre todos os aspectos, incluindo os obstáculos que afetem a vida das pessoas deficientes.

1. Os Países-Membros devem, em intervalos regulares, coletar estatísticas específicas por sexo e outras informações sobre as condições de vida das pessoas deficientes. Tal coleta de dados pode ser conduzida em conjunto com censos nacionais e pesquisas domiciliares e pode ocorrer em íntima colaboração, entre outros, com universidades.

2. Os Países-Membros devem considerar o estabelecimento de um banco de dados sobre deficiência, que incluiria estatísticas sobre programas e serviços disponíveis, bem como sobre diferentes grupos de pessoas com deficiência. Eles devem lembrar-se da necessidade de proteger a privacidade individual e a integridade pessoal.
3. Os Países-Membros devem iniciar e apoiar programas de pesquisa sobre questões sociais, econômicas e de participação que afetam a vida das pessoas com deficiência e suas famílias. Tais pesquisas devem incluir estudos sobre as causas, os tipos e a frequência das deficiências, a disponibilidade e a eficácia dos programas existentes e a necessidade de desenvolver e avaliar os serviços e as medidas de apoio.
4. Os Países-Membros devem desenvolver e adotar uma terminologia e os critérios para a realização de levantamentos nacionais, em cooperação com as organizações de pessoas com deficiência.
5. Os Países-Membros devem facilitar a participação de pessoas com deficiência na coleta de dados e na pesquisa. Para realizar tal pesquisa, os Países-Membros devem estimular particularmente o recrutamento de pessoas deficientes qualificadas.
6. Os Países-Membros devem apoiar a troca de constatações de pesquisa e experiências.
7. Os Países-Membros devem adotar medidas para disseminar informações e conhecimentos sobre deficiência para todos os níveis políticos e administrativos dentro dos âmbitos nacional, regional e local.

Norma 14. Formulação de políticas e planejamento

Os Países-Membros devem garantir a inclusão de aspectos de deficiência na formulação de todas as relevantes políticas e no planejamento nacional.

1. Os Países-Membros devem iniciar e planejar políticas adequadas para pessoas com deficiência no nível nacional e estimular e apoiar ações nos níveis estadual e municipal.
2. Os Países-Membros devem envolver organizações de pessoas com deficiência em toda tomada de decisão sobre planos e programas relativos a pessoas com deficiência ou que afete sua condição econômica e social.
3. As necessidades e preocupações das pessoas com deficiência devem ser incorporadas nos planos de desenvolvimentos geral e não tratadas separadamente.

4. A responsabilidade final dos Países-Membros pela situação das pessoas deficientes não desobriga os outros da sua responsabilidade. Qualquer pessoa encarregada de serviços, atividades ou prestação de informações na sociedade deve ser estimulada a aceitar a responsabilidade de tornar tais programas disponíveis a pessoas com deficiência.
5. Os Países-Membros devem facilitar o desenvolvimento de programas e medidas para pessoas com deficiência por parte das comunidades locais. Uma forma de fazer isso pode ser o desenvolvimento de manuais ou listas de verificação e o fornecimento de programas de treinamento para a equipe local.

Norma 15. Legislação

Os Países-Membros têm a responsabilidade de criar as bases legais para medidas a fim de atingir os objetivos de participação plena e igualdade para pessoas com deficiências.

1. A legislação nacional, que incorpora os direitos e obrigações dos cidadãos, deve incluir os direitos e obrigações das pessoas com deficiência. Os Países-Membros têm o dever de capacitar pessoas deficientes para exercerem seus direitos, incluindo os direitos humanos, civis e políticos, numa base igualitária com outros cidadãos. Os Países-Membros devem garantir o envolvimento de organizações de pessoas com deficiência no desenvolvimento da legislação nacional pertinente aos direitos de pessoas deficientes, assim como na avaliação contínua dessa legislação.
2. Ações legislativas talvez sejam necessárias para remover condições que possam afetar adversamente a vida de pessoas com deficiência, incluindo molestações e vitimização. Deve-se eliminar qualquer medida discriminatória contra essas pessoas. A legislação nacional deve estipular sanções apropriadas nos casos de violação dos princípios de não-discriminação.
3. A legislação nacional pertinente a pessoas deficientes pode aparecer de duas formas diferentes. Os direitos e obrigações podem ser incorporados na legislação geral ou contidos em legislação especial. A legislação especial para pessoas com deficiência pode ser estabelecida de várias maneiras:
Promulgando leis separadas lidando exclusivamente com assuntos de deficiência.
Incluindo assuntos de deficiência dentro de leis sobre tópicos específicos;

Mencionando pessoas com deficiência especificamente nos textos que servem para interpretar leis existentes.

ma combinação dessas diferentes abordagens pode ser conveniente. Medidas de ação afirmativa podem também ser considerada.

4. Os Países-Membros podem considerar o estabelecimento de mecanismos formais de queixas estatutárias a fim de proteger os interesses das pessoas com deficiência.

Norma 16. Políticas econômicas

Os Países-Membros têm a responsabilidade financeira por programas e medidas nacionais que criem oportunidades iguais para pessoas com deficiência.

1. Os Países-Membros devem incluir assuntos de deficiência nos orçamentos regulares de todos os órgãos governamentais nacionais, estaduais e municipais.
2. Os Países-Membros, as organizações não governamentais e outros órgãos interessados devem interagir para determinar os meios mais eficazes de apoiar projetos e medidas relevantes para pessoas com deficiência.
3. Os Países-Membros devem pensar no uso de medidas econômicas (empréstimos, isenções, tributárias, concessões designadas, fundos especiais etc.) para estimular e apoiar a igualdade de participação das pessoas deficientes na sociedade.
4. Em muitos Países-Membros, pode ser aconselhável estabelecer um fundo de desenvolvimento pertinente à deficiência, que poderia apoiar vários projetos-piloto e programas de auto-ajuda nas comunidades.

Norma 17. Coordenação do trabalho

Os Países-Membros são responsáveis pelo estabelecimento e fortalecimento de comitê nacional de coordenação, ou órgão semelhante, para servir como um centro nacional para assuntos de deficiência.

1. O comitê nacional de coordenação ou órgão semelhante deve ser permanente e baseado em regulamentações legais e administrativas apropriadas.
2. Uma combinação de representantes de organizações particulares e públicas tem mais probabilidade de conseguir uma composição intersetorial e multidisciplinar. Os representantes poderiam vir de ministérios do gover-

no, organizações de pessoas com deficiência e organizações não-governamentais.

3. As organizações de pessoas deficientes devem ter influência considerável no comitê nacional de coordenação para garantir que seus interesses sejam devidamente transmitidos.
4. O comitê nacional de coordenação deve ter autonomia e recursos suficientes para cumprir suas responsabilidades em relação às suas capacidades de tomada de decisão. Ele deve reportar-se ao mais alto nível governamental.

Norma 18. Organizações de pessoas com deficiência

Os Países-Membros devem reconhecer o direito de as organizações de pessoas com deficiência representarem essas pessoas nos níveis nacional, estadual e municipal. Os Países-Membros devem também reconhecer o papel consultivo das organizações de pessoas com deficiência na tomada de decisões sobre assuntos de deficiência.

1. Os Países-Membros devem estimular e apoiar economicamente e de outras maneiras a formação e o fortalecimento de organizações de pessoas com deficiência, membros de sua família e/ou defensores. Os Países-Membros devem reconhecer que essas organizações têm um papel a desempenhar no desenvolvimento da política para assuntos de deficiência.
2. Os Países-Membros devem estabelecer comunicação contínua com organizações de pessoas deficientes e garantir sua participação no desenvolvimento de políticas governamentais.
3. O papel das organizações de pessoas com deficiência poderia ser o de identificar necessidades e prioridades, participar no planejamento, implementação e avaliação de serviços e medidas relativos à vida de pessoas com deficiência, além de contribuir para a conscientização do público e defender mudanças.
4. Como instrumentos de auto-ajuda, as organizações de pessoas com deficiência fornecem e promovem oportunidades para o desenvolvimento de habilidades em vários campos, apoio mútuo entre membros e partilha de informações.
5. As organizações de pessoas com deficiência poderiam realizar seu papel consultivo de muitas formas diferentes, tais como: ter representação permanente em diretorias de entidades subvencionadas pelo governo, fazer parte de comissões públicas e fornecer conhecimento especializado em diferentes projetos.

6. O papel consultivo de organizações de pessoas com deficiência deve ser contínuo a fim de desenvolver e aprofundar a troca de pontos de vista e informações entre os Países-Membros e as organizações.
7. As organizações devem ser permanentemente representadas no comitê nacional de coordenação ou órgão semelhante.
8. O papel de organizações locais de pessoas com deficiência deve ser desenvolvido e fortalecido de modo a garantir que elas influenciem nos assuntos tratados no nível comunitário.

Norma 19. Treinamento de pessoal

Os Países-Membros são responsáveis pela garantia, em todos os níveis, do adequado treinamento de pessoal envolvido no planejamento e prestação de programas de serviços relativos a pessoas com deficiência.

1. Os Países-Membros devem garantir que todas as autoridades que fornecem serviços no campo da deficiência dêem treinamento adequado a seu pessoal.
2. No treinamento de profissionais no campo da deficiência, assim como na provisão de informações sobre deficiência em programas gerais de treinamento, o princípio de participação plena e igualdade deve estar adequadamente refletido.
3. Os Países-Membros devem desenvolver programas de treinamento consultando organizações de pessoas deficientes e pessoas com deficiência devem ser envolvidas como professores, instrutores ou consultores em programas de treinamento de pessoal.
4. O treinamento de agentes comunitários é de grande importância estratégica, sobretudo em países em desenvolvimento. Ele deve envolver pessoas com deficiência e incluir o desenvolvimento de valores, competência e tecnologia adequados, assim como habilidades que possam ser praticadas por pessoas com deficiência, seus pais, familiares e membros da comunidade.

Norma 20. Monitoramento e avaliação nacionais de programas de deficiência na implementação das Normas

Os Países-Membros são responsáveis pelo monitoramento e avaliação contínuos da implementação de programas e serviços nacionais relativos à equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência.

1. Os Países-Membros devem avaliar periódica e sistematicamente os programas pertinentes à deficiência e disseminar tanto as bases quanto os resultados dessas avaliações.
2. Os Países-Membros devem desenvolver e adotar uma terminologia e critérios para a avaliação de programas e serviços relacionados à deficiência.
3. Tais critérios e terminologia devem ser desenvolvidos em íntima cooperação com organizações de pessoas deficientes desde as primeiras fases de conceituação e de planejamento.
4. Os Países-Membros devem participar na cooperação internacional a fim de desenvolver padrões comuns para a avaliação nacional no campo da deficiência. Os Países-Membros devem estimular a participação do comitê nacional de coordenação.
5. A avaliação dos vários programas no campo da deficiência deve começar na fase de planejamento, de modo a se poder avaliar a eficácia geral na consecução de seus objetivos de política.

Norma 21. Cooperação técnica e econômica

Os Países-Membros, tanto os industrializados quanto aqueles em desenvolvimento, têm a responsabilidade de cooperar na melhoria das condições de vida de pessoas com deficiência em países em desenvolvimento e adotar medidas para essa melhoria.

1. As medidas para conseguir a equiparação de oportunidades para pessoas deficientes, incluindo refugiados com deficiências, devem ser integradas nos programas gerais de desenvolvimento.
2. Tais medidas precisam estar integradas em todas as formas de cooperação técnica e econômica, bilateral e multilateral, governamental e não-governamental. Os Países-Membros devem levantar questões de deficiência nas discussões sobre tal cooperação com seus parceiros.
3. Quando do planejamento e revisão de programas de cooperação técnica e econômica, deve-se dar atenção especial aos efeitos de tais programas sobre a situação das pessoas com deficiência. É da máxima importância consultar pessoas deficientes e suas organizações em quaisquer projetos de desenvolvimento a elas destinados. Elas devem ser diretamente envolvidas no desenvolvimento, implementação e avaliação de tais projetos.

4. As áreas prioritárias para a cooperação técnica e econômica devem incluir:
O desenvolvimento de recursos humanos através do aperfeiçoamento de talentos, habilidades e potencialidades de pessoas com deficiência e da iniciação de atividades de geração de empregos de e para pessoas com deficiência;
O desenvolvimento e a disseminação de tecnologias apropriadas e conhecimentos técnicos pertinentes à deficiência.
5. Os Países-Membros são também estimulados a apoiar a formação e o fortalecimento de organizações de pessoas com deficiência.
6. Os Países-Membros devem adotar medidas para melhorar o conhecimento dos assuntos de deficiência entre trabalhadores envolvidos em todos os níveis da administração de programas de cooperação técnica e econômica.

Norma 22. Cooperação internacional

Os Países-Membros participarão ativamente na cooperação internacional pertinente a políticas para a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência.

1. Dentro das Nações Unidas, as agências especializadas e outras organizações intergovernamentais interessadas, os Países-Membros devem participar no desenvolvimento de uma política relativa à deficiência.
2. Sempre que adequado, os Países-Membros devem apresentar aspectos de deficiência nas negociações gerais pertinentes a padrões, trocas de informações, programas de desenvolvimento etc.
3. Os Países-Membros devem estimular e apoiar a troca de conhecimento e experiência entre:
Organizações não-governamentais interessadas em assuntos de deficiência;
Instituições de pesquisa e pesquisadores individuais envolvidos na questão da deficiência;
Representantes de programas de campo e de grupos profissionais na área da deficiência.
Organizações de pessoas com deficiência;
Comitê nacional de coordenação.
4. Os Países-Membros devem garantir que as Nações Unidas e as agências especializadas, assim como todos os órgãos intergovernamentais e interparlamentares, nos níveis mundial e regional, incluam em seu trabalho as organizações mundiais e regionais de pessoas com deficiência.

IV. Mecanismo de Monitoramento

5. O propósito de um mecanismo de monitoramento é o de promover a implementação eficaz das Normas. O mecanismo auxiliará cada País-Membro na avaliação do nível de implementação das Normas e na medição do progresso. O monitoramento deve identificar obstáculos e sugerir medidas adequadas que contribuam para a plena implementação das Normas. O mecanismo de monitoramento reconhecerá as características econômicas, sociais e culturais existentes em cada País-Membro. A prestação de serviços consultivos e a troca de experiências e informações entre os Países-Membros devem constituir também um importante elemento.
6. As Normas deverão ser monitoradas dentro da estrutura das sessões da Comissão de Desenvolvimento Social. Um Relator Especial com relevante e extensa experiência em assuntos de deficiência e em organizações internacionais, deverá ser indicado e, se necessário, remunerado com recursos extra-orçamentários, durante três anos para monitorar a implementação das Normas.
7. As organizações internacionais de pessoas deficientes com *status* consultivo junto ao Conselho Econômico e Social e as organizações que representem pessoas deficientes que ainda não formaram suas organizações devem ser convidadas a criar entre elas um grupo de peritos no qual essas organizações deverão ser a maioria, levando em conta os diferentes tipos de deficiência e a necessária distribuição geográfica equitativa, para ser consultado pelo Relator Especial e, quando adequado, pelo Secretariado.
8. O grupo de peritos será estimulado pelo Relator Especial a examinar, aconselhar e fornecer *feedback* e sugestões sobre a promoção, a implementação e o monitoramento das Normas.
9. O Relator Especial deverá enviar um conjunto de perguntas aos Países-Membros, entidades do sistema das Nações Unidas e organizações intergovernamentais e não-governamentais, incluindo organizações de pessoas com deficiência. O conjunto de perguntas deve abordar planos de implementação das Normas nos Países-Membros. As perguntas devem ser seletivas por natureza e abranger um certo número de normas específicas para uma avaliação profunda. Ao preparar as perguntas, o Relator Especial deve consultar o grupo de peritos e o Secretariado.
10. O Relator Especial deverá procurar estabelecer um diálogo direto não apenas com os Países-Membros mas também com organizações não-go-

vernamentais locais, buscando seus pontos de vista e comentários sobre qualquer informação a ser incluída nos relatórios. O Relator Especial deverá prestar serviços consultivos quanto à implementação e ao monitoramento das Normas, além de assistência no preparo de respostas para o conjunto de perguntas.

11. O Departamento de Coordenação de Política e Desenvolvimento Sustentável do Secretariado, como ponto central das Nações Unidas sobre questões de deficiência, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e outros órgãos e mecanismos do sistema das Nações Unidas, tais como as comissões regionais e agências especializadas e reuniões interagências, deverão cooperar com o Relator Especial na implementação e no monitoramento das Normas no nível nacional.
12. O Relator Especial, auxiliado pelo Secretariado, deverá preparar relatórios a serem submetidos à Comissão de Desenvolvimento Social em suas trigésima quarta e trigésima quinta sessões. Ao preparar tais relatórios, o Relator deve consultar o grupo de Peritos.
13. Os Países-Membros devem estimular o comitê nacional de coordenação ou órgão semelhante a participar da implementação e do monitoramento. Como ponto central nos assuntos de deficiência no nível nacional, o comitê deve ser estimulado a estabelecer procedimentos para coordenar o monitoramento das Normas. As organizações de pessoas com deficiência devem ser estimuladas a se envolverem ativamente no monitoramento do processo em todos os níveis.
14. Se recursos extra-orçamentários forem disponíveis, deve-se criar um ou mais cargos de consultor inter-regional sobre as Normas para prestar serviços diretos aos Países-Membros, incluindo:
 - A organização de seminários nacionais e estaduais de treinamento sobre o conteúdo das Normas;
 - O desenvolvimento de diretrizes para auxiliar em estratégias para implementação das Normas;
 - A disseminação de informações sobre as melhores práticas relativas à implementação das Normas.
15. Em sua trigésima quarta sessão, a Comissão de Desenvolvimento Social deve estabelecer um grupo de trabalho aberto com o intuito de examinar o relatório do Relator Especial e fazer recomendações sobre a maneira de melhorar as aplicações das Normas. Ao examinar o relatório do Relator

Especial, a Comissão através de seu grupo de trabalho aberto, deverá consultar organizações internacionais de pessoas com deficiência e agências especializadas, de acordo com as normas 71 e 76 das normas de procedimento das comissões funcionais do Conselho Econômico e Social.

16. Em sua sessão após o término do mandato do Relator Especial, a Comissão deve examinar a possibilidade de renovar esse mandato indicando um novo Relator Especial ou considerar um outro mecanismo de monitoramento, e deve fazer recomendações adequadas ao Conselho Econômico e Social.
17. Os Países-Membros devem ser estimulados a contribuir para o Fundo Voluntário das Nações Unidas sobre Deficiência a fim de que se promova a implementação das Normas.

RESOLUÇÃO 48/96. Gabinete de Documentação e Direito Comparado. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/o-unicef659-667.html> . Acesso em: 8 out 04.

4. DECLARAÇÃO DE SALAMANCA PRINCÍPIOS, POLÍTICA E PRÁTICA EM EDUCAÇÃO ESPECIAL

Reconvocando as várias declarações das Nações Unidas que culminaram no documento das Nações Unidas “Regras Padrões sobre Equalização de Oportunidades para Pessoas com deficiências”, o qual demanda que os Estados assegurem que a educação de pessoas com deficiências seja parte integrante do sistema educacional.

Notando com satisfação um incremento no envolvimento de governos, grupos de advocacia, comunidades e pais, e em particular de organizações de pessoas com deficiências, na busca pela melhoria do acesso à educação para a maioria daqueles cujas necessidades especiais ainda se encontram desprovidas; e reconhecendo como evidência para tal envolvimento a participação ativa do alto nível de representantes e de vários governos, agências especializadas, e organizações inter-governamentais naquela conferência Mundial.

1. Nós, os delegados da Conferência Mundial de Educação Especial, representando 88 governos e 25 organizações internacionais em assembléia aqui em Salamanca, Espanha, entre 7 e 10 de junho de 1994, reafirmamos o nosso compromisso para com a Educação para Todos, reconhecendo a necessidade e urgência do providenciamento de educação para as crianças, jovens e adultos com necessidades educacionais especiais dentro do sistema regular de ensino e re-endossamos a Estrutura de Ação em Educação Especial, em que, pelo espírito de cujas provisões e recomendações governo e organizações sejam guiados.
2. Acreditamos e Proclamamos que:
 - toda criança tem direito fundamental à educação, e deve ser dada a oportunidade de atingir e manter o nível adequado de aprendizagem,
 - toda criança possui características, interesses, habilidades e necessidades de aprendizagem que são únicas,

- sistemas educacionais deveriam ser designados e programas educacionais deveriam ser implementados no sentido de se levar em conta a vasta diversidade de tais características e necessidades,
- aqueles com necessidades educacionais especiais devem ter acesso à escola regular, que deveria acomodá-los dentro de uma Pedagogia centrada na criança, capaz de satisfazer a tais necessidades,
- escolas regulares que possuam tal orientação inclusiva constituem os meios mais eficazes de combater atitudes discriminatórias criando-se comunidades acolhedoras, construindo uma sociedade inclusiva e alcançando educação para todos; além disso, tais escolas provêem uma educação efetiva à maioria das crianças e aprimoram a eficiência e, em última instância, o custo da eficácia de todo o sistema educacional.

3. Nós congregamos todos os governos e demandamos que eles:

- atribuam a mais alta prioridade política e financeira ao aprimoramento de seus sistemas educacionais no sentido de se tornarem aptos a incluir todas as crianças, independentemente de suas diferenças ou dificuldades individuais.
- adotem o princípio de educação inclusiva em forma de lei ou de política, matriculando todas as crianças em escolas regulares, a menos que existam fortes razões para agir de outra forma.
- desenvolvam projetos de demonstração e encorajem intercâmbios em países que possuam experiências de escolarização inclusiva.
- estabeleçam mecanismos participatórios e descentralizados para planejamento, revisão e avaliação de provisão educacional para crianças e adultos com necessidades educacionais especiais.
- encorajem e facilitem a participação de pais, comunidades e organizações de pessoas portadoras de deficiências nos processos de planejamento e tomada de decisão concernentes à provisão de serviços para necessidades educacionais especiais.
- invistam maiores esforços em estratégias de identificação e intervenção precoces, bem como nos aspectos vocacionais da educação inclusiva.
- garantam que, no contexto de uma mudança sistêmica, programas de treinamento de professores, tanto em serviço como durante a formação, incluam a provisão de educação especial dentro das escolas inclusivas.

4. Nós também congregamos a comunidade internacional; em particular, nós congregamos: - governos com programas de cooperação internacional, agências financiadoras internacionais, especialmente as responsáveis pela Conferência Mundial em Educação para Todos, UNESCO, UNICEF, UNDP e o Banco Mundial:
- a endossar a perspectiva de escolarização inclusiva e apoiar o desenvolvimento da educação especial como parte integrante de todos os programas educacionais;
 - As Nações Unidas e suas agências especializadas, em particular a ILO, WHO, UNESCO e UNICEF:
 - a reforçar seus estímulos de cooperação técnica, bem como reforçar suas cooperações e redes de trabalho para um apoio mais eficaz à já expandida e integrada provisão em educação especial;
 - organizações não-governamentais envolvidas na programação e entrega de serviço nos países;
 - a reforçar sua colaboração com as entidades oficiais nacionais e intensificar o envolvimento crescente delas no planejamento, implementação e avaliação de provisão em educação especial que seja inclusiva;
 - UNESCO, enquanto a agência educacional das Nações Unidas;
 - a assegurar que educação especial faça parte de toda discussão que lide com educação para todos em vários foros;
 - a mobilizar o apoio de organizações dos profissionais de ensino em questões relativas ao aprimoramento do treinamento de professores no que diz respeito a necessidade educacionais especiais.
 - a estimular a comunidade acadêmica no sentido de fortalecer pesquisa, redes de trabalho e o estabelecimento de centros regionais de informação e documentação e da mesma forma, a servir de exemplo em tais atividades e na disseminação dos resultados específicos e dos progressos alcançados em cada país no sentido de realizar o que almeja a presente Declaração.
 - a mobilizar FUNDOS através da criação (dentro de seu próximo Planejamento a Médio Prazo. 1996-2000) de um programa extensivo de escolas inclusivas e programas de apoio comunitário, que permitiriam o lançamento de projetos-piloto que demonstrassem novas formas de disseminação e o desenvolvimento de indicadores de necessidade e de provisão de educação especial.

5. Por último, expressamos nosso caloroso reconhecimento ao governa da Espanha e à UNESCO pela organização da Conferência e demandamos-lhes realizarem todos os esforços no sentido de trazer esta Declaração e sua relativa Estrutura de Ação da comunidade mundial, especialmente em eventos importantes tais como o Tratado Mundial de Desenvolvimento Social (em Kopenhagen, em 1995) e a Conferência Mundial sobre a Mulher (em Beijing, e, 1995). Adotada por aclamação na cidade de Salamanca, Espanha, neste décimo dia de junho de 1994.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência – CEDIPOD. Disponível em: <http://www.cedipod.org.br/salamanc.htm>. Acesso em 08 out 04.

5. CARTA PARA O TERCEIRO MILÊNIO

Aprovada no dia 9 de setembro de 1999, em Londres, Grã-Bretanha, pela Assembléia Governativa da REHABILITATION INTERNATIONAL

Os direitos humanos básicos são ainda rotineiramente negados a segmentos inteiros da população mundial, nos quais se encontram muitos dos 600 milhões de crianças, mulheres e homens que têm deficiência. Nós buscamos um mundo onde as oportunidades iguais para pessoas com deficiência se tornem uma consequência natural de políticas e leis sábias que apoiem o acesso a plena inclusão em todos os aspectos da sociedade.

O progresso científico e social no século 20 aumentou a compreensão sobre o valor único e inviolável de cada vida. Contudo, a ignorância, o preconceito, a superstição e o medo ainda dominam grande parte das respostas da sociedade à deficiência. No Terceiro Milênio, nós precisamos aceitar a deficiência como uma parte comum da variada condição humana.

Estatisticamente, pelo menos 10% de qualquer sociedade nascem com – ou adquirem – uma deficiência; e aproximadamente uma em cada quatro famílias possui uma pessoa com deficiência.

Nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, nos hemisférios norte e sul do planeta, a segregação e a marginalização têm colocado pessoas com deficiência no nível mais baixo da escala sócio-econômica.

No século 21, nós precisamos insistir nos mesmos direitos humanos e civis tanto para pessoas com deficiência como para quaisquer outras pessoas.

O século 20 demonstrou que, com inventividade e engenhosidade, é possível estender o acesso a todos os recursos da comunidade, ambientes físicos, sociais e culturais, transporte, informação, tecnologia, meios de comunicação, educação, justiça, serviço público, emprego, esporte e recreação, lotação e oração.

No século 21, nós precisamos estender este acesso que poucos têm para muitos, eliminando todas as barreiras ambientais, eletrônicas e atitudinais que se antepõem à plena inclusão deles na vida comunitária. Com este acesso poderão advir o estímulo à participação e à liderança, o calor da amizade, as glórias da afeição compartilhada e as belezas da Terra e do Universo.

A cada minuto, diariamente, mais e mais crianças e adultos estão sendo acrescentados ao número de pessoas cujas deficiências resultam do fracasso na prevenção das doenças evitáveis e do fracasso no tratamento das condições tratáveis. A imunização global e as outras estratégias de prevenção não mais são aspirações; elas são possibilidades práticas e economicamente viáveis. O que é necessário é a vontade política, principalmente de governos, para acabarmos com esta afronta à humanidade. Os avanços tecnológicos estão teoricamente colocando, sob o controle humano, a manipulação dos componentes genéticos da vida. Isto apresenta novas dimensões éticas ao diálogo internacional sobre a prevenção de deficiências.

No Terceiro Milênio, nós precisamos criar políticas sensíveis que respeitem tanto a dignidade de todas as pessoas como os inerentes benefícios e harmonia derivados da ampla diversidade existente entre elas. Programas internacionais de assistência ao desenvolvimento econômico e social devem exigir padrões mínimos de acessibilidade em todos os projetos de infra-estrutura, inclusive de tecnologia e comunicações, a fim de assegurarem que as pessoas com deficiência sejam plenamente incluídas na vida de suas comunidades.

Todas as nações devem ter programas contínuos e de âmbito nacional para reduzir ou prevenir qualquer risco que possa causar impedimento, deficiência ou incapacidade, bem como programas de intervenção precoce para crianças e adultos que se tornarem deficientes.

Todas as pessoas com deficiência devem ter acesso ao tratamento, à informação sobre técnicas de auto-ajuda e, se necessário, à provisão de tecnologias

assistivas e apropriadas. Cada pessoa com deficiência e cada família que tenha uma pessoa deficiente devem receber os serviços de reabilitação necessários à otimização do seu bem-estar mental, físico e funcional, assim assegurando a capacidade dessas pessoas para administrarem sua vida com independência, como o fazem quaisquer outros cidadãos.

Pessoas com deficiência devem ter um papel central no planejamento de programas de apoio à sua reabilitação; e as organizações de pessoas com deficiência devem ser empoderadas com os recursos necessários para compartilhar a responsabilidade no planejamento nacional voltado à reabilitação e à vida independente.

A reabilitação baseada na comunidade deve ser amplamente promovida nos níveis nacional e internacional como uma forma viável e sustentável de prover serviços.

Cada nação precisa desenvolver, com a participação de organizações de e para pessoas com deficiência, um plano abrangente que tenha metas e cronogramas claramente definidos para fins de implementação dos objetivos expressos nesta Carta.

Esta Carta apela aos Países-Membros para que apóiem a promulgação de uma Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência como uma estratégia-chave para o atingimento destes objetivos.

No Terceiro Milênio, a meta de todas as nações precisa ser a de evoluírem para sociedades que protejam os direitos das pessoas com deficiência mediante o apoio ao pleno empoderamento e inclusão delas em todos os aspectos da vida.

Por estas razões, a CARTA PARA O TERCEIRO MILÊNIO é proclamada para que toda a humanidade entre em ação, na convicção de que a implementação destes objetivos constitui uma responsabilidade primordial de cada governo e de todas as organizações não-governamentais e internacionais relevantes.

CARTA PARA O TERCEIRO MILÊNIO. Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência – CEDIPOD. Disponível em: <http://www.cedipod.org.br/Carta3m.htm>. Acesso em 08 out 04.

6. DECLARAÇÃO DE WASHINGTON

Nós, os líderes do Movimento de Vida Independente e dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, representantes dos 50 países participantes do Encontro Perspectivas Globais em Vida Independente para o Próximo Milênio, realizado de 21 a 25 de setembro de 1999, em Washington, DC, USA, celebramos as conquistas do Movimento de Vida Independente em nível mundial; aceitamos a responsabilidade por nossas próprias ações e vidas e reafirmamos a filosofia global e os princípios de Vida Independente, segundo os quais toda vida humana tem valor e cada ser humano deve ter opções significativas para fazer escolhas sobre as questões que afetam suas vidas; respeito aos direitos humanos, autodeterminação, auto-ajuda, empowerment, inclusão, correr riscos e integração são fundamentais; é tão importante aceitar a responsabilidade por nossas próprias vidas e ações quanto é essencial que a comunidade reconheça que também é sua responsabilidade fomentar Vida Independente; a educação inclusiva e igualitária, a existência de oportunidades iguais de emprego e empreendimentos, o desenvolvimento e a oferta de tecnologia assistiva, assim como o transporte acessível e meio ambiente sem barreiras são indispensáveis para promover Vida Independente; os Princípios e a Filosofia de Vida Independente devem ser implementados em níveis local, nacional e internacional, independentemente do tipo e grau de deficiência, do sexo, da religião, raça, língua, etnia, filiação política, idade ou orientação sexual.

Nós nos comprometemos a assegurar a continuidade e a promoção de Vida independente e a expansão da Filosofia de Vida Independente, através do seguinte Plano de Ação cujo objetivo é: promover uma ampla legislação sobre os Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência e incentivar políticas públicas voltadas ao fomento da Vida Independente, através da educação inclusiva, comunicação, moradia acessível e disponível, transporte, cuidados com saúde, meio ambiente sem barreiras e tecnologia assistiva, em cada país; continuar a agir local, nacional e internacionalmente para promover Vida Independen-

te; promover a inclusão, no Movimento de Vida Independente, das pessoas portadoras de deficiência de todas as idades, incluindo mulheres com deficiência, grupos minoritários, crianças, pessoas idosas; trocar informações entre nós mesmos, entre outras pessoas e a comunidade, através da Internet, e-mail, teleconferência e vídeo-conferência, fax, telefone e comunicação escrita para compartilhar nosso conhecimento, especialização e idéias uns com os outros; promover programas de intercâmbio e oportunidades de treinamento; construir parcerias com organizações internacionais que tratem da questão da deficiência para promover Vida Independente; influenciar governos, corporações financeiras, agências de desenvolvimento e programas externos de assistência para o desenvolvimento, com o objetivo de incluir os objetivos e a filosofia do movimento de Vida Independente em suas ações; promover parcerias com universidades e instituições acadêmicas para incorporar os princípios de Vida Independente, criar maior acesso para estudantes e professores com deficiências e iniciar cursos para estudos sobre deficiência; utilizar a mídia para promover igualdade, imagens positivas e a Filosofia de Vida Independente; estabelecer grupos de trabalho que desenvolverão textos para discussão em áreas tais como definições sobre Filosofia de Vida Independente, apoio entre pares, serviços de assistência pessoal, militância e enfoque inter-relacionado das deficiências; explorar todas as possibilidades para realizar e acompanhar a realização de conferências internacionais em bases regulares e em diferentes línguas. Nós nos congratulamos com os esforços das agências governamentais dos Estados Unidos por terem colaborado com os líderes do Movimento de Vida Independente dos Estados Unidos para a realização deste Encontro e expressamos nosso apreço por todos os indivíduos e organizações que ajudaram a organizar este evento.

Nós convocamos todos os participantes a continuar promovendo a Filosofia de Vida Independente em seus próprios países e convidamos pessoas com deficiência de todo o mundo a tomar parte do Movimento de Vida Independente e dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência.

DECLARAÇÃO DE WASHINGTON. Rede Entre Amigos. São Paulo. Disponível em: <http://www.entreamigos.com.br/textos/docinter/decwas.htm> . Acesso em 08 out 04

7 DECLARAÇÃO INTERNACIONAL DE MONTREAL SOBRE INCLUSÃO

Aprovada pelo Congresso Internacional Sociedade Inclusiva – 2001

Todos os seres humanos nascem livres e são iguais em dignidade e direitos (*Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 1*).

O acesso igualitário a todos os espaços da vida é um pré-requisito para os direitos humanos universais e liberdades fundamentais das pessoas.

O esforço rumo a uma sociedade inclusiva para todos é a essência do desenvolvimento social sustentável.

A comunidade internacional, sob a liderança das Nações Unidas, reconheceu a necessidade de garantias adicionais de acesso para certos grupos.

As declarações intergovernamentais levantaram a voz internacional para juntar, em parceria, governos, trabalhadores e sociedade civil a fim de desenvolverem políticas e práticas inclusivas.

O Congresso Internacional “Sociedade Inclusiva” convocado pelo Conselho Canadense de Reabilitação e Trabalho apela aos governos, empregadores e trabalhadores bem como à sociedade civil para que se comprometam com, e desenvolvam, o desenho inclusivo em todos os ambientes, produtos e serviços.

1. O objetivo maior desta parceria é o de, com a participação de todos, identificar e implementar soluções de estilo de vida que sejam sustentáveis, seguras, acessíveis, adquiríveis e úteis.
2. Isto requer planejamento e estratégias de desenho intersetoriais, interdisciplinares, interativos e que incluam todas as pessoas.
3. O desenho acessível e inclusivo de ambientes, produtos e serviços aumenta a eficiência, reduz a sobreposição, resulta em economia financeira e contribui para o desenvolvimento do capital cultural, econômico e social.
4. Todos os setores da sociedade recebem benefícios da inclusão e são responsáveis pela promoção e pelo progresso do planejamento e desenho inclusivos.
5. O Congresso enfatiza a importância do papel dos governos em assegurar, facilitar e monitorar a transparente implementação de políticas, programas e práticas.

6. O Congresso urge para que os princípios do desenho inclusivo sejam incorporados nos currículos de todos os programas de educação e treinamento.
7. As ações de seguimento deste Congresso deverão apoiar as parcerias contínuas e os compromissos orientados à solução, celebrados entre governos, empregadores, trabalhadores e comunidade em todos os níveis.

DECLARAÇÃO DE MONTREAL. Rede Saci. São Paulo. Disponível em: <http://www.saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=8997>. Acesso em: 08 out 04.

8 DECLARAÇÃO DE MADRI

Nós, mais de 600 participantes do Congresso Europeu sobre Deficiência, reunidos em Madri, saudamos calorosamente a proclamação de 2003 como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, um evento que deverá conscientizar o público sobre os direitos de mais de 50 milhões de europeus com deficiência.

Nesta Declaração definimos a nossa visão, que se constituirá em parâmetro conceitual para as atividades do Ano Europeu das Pessoas com Deficiência tanto em nível da União Européia como nos níveis regional, nacional e local.

PREÂMBULO

1. A deficiência como uma questão de direitos humanos

As pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos que todos os demais cidadãos. O primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece: “Todos os seres humanos são livres e iguais em dignidade e direitos.” A fim de atingir este ideal, todas as comunidades deverão celebrar a diversidade em suas atividades e procurar garantir que as pessoas com deficiência possam usufruir toda a gama dos direitos humanos: civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, conforme reconhecidos por Convenções internacionais, o Tratado da União Européia e em constituições nacionais.

2. Pessoas com deficiência querem oportunidades iguais e não caridade

A exemplo de muitas outras regiões do mundo, a União Européia percorreu um longo caminho nas últimas décadas, partindo da filosofia do paternalismo em relação a pessoas com deficiência e chegando à filosofia do empoderamento a fim de que elas exerçam controle sobre sua vida. As velhas abordagens, baseadas largamente na piedade e no perceptível desamparo das pessoas com deficiência, são agora consideradas inaceitáveis. As ações estão deixando de dar ênfase em reabilitar pessoas para se ‘enquadrarem’ na sociedade e adotando uma filosofia mundial de modificação da sociedade a fim de incluir e acomodar as necessidades de todas as pessoas, inclusive das pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência estão exigindo oportunidades iguais e acesso a todos os

recursos da sociedade, ou seja, educação inclusiva, novas tecnologias, serviços sociais e de saúde, atividades esportivas e de lazer, bens e serviços ao consumidor.

3. As barreiras na sociedade conduzem à discriminação e à exclusão social

A forma como as sociedades estão organizadas significa, geralmente, que as pessoas com deficiência não são capazes de usufruir plenamente seus direitos humanos e que elas estão socialmente excluídas. Os dados estatísticos disponíveis mostram que as pessoas com deficiência apresentam níveis de escolaridade e empregabilidade baixos e inaceitáveis. Isto também resulta em um maior número de pessoas com deficiência vivendo em situações de pobreza real se comparadas com cidadãos não-deficientes.

4. Pessoas com deficiência: cidadãos invisíveis

A discriminação enfrentada por pessoas com deficiência é por vezes baseada em preconceitos contra elas, porém mais frequentemente é causada pelo fato de que as pessoas com deficiência são em sua maioria esquecidas e ignoradas e isto resulta na formação e perpetuação de barreiras ambientais e atitudinais que as impedem de participar na sociedade.

5. Pessoas com deficiência constituem um grupo diverso

Como todos os segmentos da sociedade, as pessoas com deficiência constituem um grupo diverso de pessoas, daí por que somente as políticas que respeitam esta diversidade serão eficazes. Particularmente, pessoas dependentes com complexas necessidades e suas famílias requerem ações específicas por parte da comunidade, uma vez que elas são frequentemente as mais esquecidas dentre as pessoas com deficiência. Igualmente, mulheres com deficiência e pessoas com deficiência pertencentes a minorias étnicas frequentemente enfrentam discriminação dupla e até múltipla, resultante da interação entre a discriminação causada por suas deficiências e a discriminação por causa de seu gênero ou origem étnica. Para as pessoas surdas o reconhecimento da língua de sinais é uma questão fundamental.

6. Não-discriminação + ação afirmativa = inclusão social

A Carta dos Direitos Fundamentais, recentemente adotada pela União Européia, admite que, para se conseguir a igualdade para pessoas com

deficiência, o direito de não serem discriminadas deve ser complementado pelo direito de se beneficiarem das medidas projetadas para garantir sua autonomia, inserção e participação na vida da comunidade. Esta abordagem combinada foi o princípio norteador do congresso que reuniu mais de 600 participantes em Madri em março de 2002.

NOSSA VISÃO

1. A nossa visão pode ser mais bem descrita como sendo um contraste entre duas visões a antiga dando lugar à nova:
 - a) Antiga: pessoas com deficiência como objeto de caridade.
Nova: pessoas com deficiência como detentores de direitos.
 - b) Antiga: pessoas com deficiência como pacientes.
Nova: pessoas com deficiência como cidadãos e consumidores com autonomia.
 - c) Antiga: profissionais tomando decisões pelas pessoas com deficiência.
Nova: tomada de decisões e assunção de responsabilidades, com independência, por parte das pessoas com deficiência e suas organizações em assuntos que lhes dizem respeito.
 - d) Antiga: enfoque apenas nas deficiências das pessoas.
Nova: promoção de ambientes acessíveis e de apoio e da eliminação de barreiras, revisão de culturas e de políticas e normas sociais.
 - e) Antiga: rotulação de pessoas como dependentes ou não-empregáveis.
Nova: ênfase nas habilidades e na provisão de medidas efetivas de apoio.
 - f) Antiga; projetar processos econômicos e sociais para poucos.
Nova: projetar um mundo flexível para muitos.
 - g) Antiga: segregação desnecessária em educação, emprego e outras áreas da vida.
Nova: inserção de pessoas com deficiência na corrente principal da sociedade.
 - h) Antiga: políticas sobre deficiência como uma questão que afeta apenas os órgãos especiais.
Nova: inserção de políticas sobre deficiência como uma responsabilidade geral do governo.

2. SOCIEDADE INCLUSIVA PARA TODOS

A implementação da nossa visão beneficiará não apenas as pessoas com deficiência mas também a sociedade como um todo. Uma sociedade que exclui uma parte de seus membros é uma sociedade empobrecida. As ações que melhoram as condições para pessoas com deficiência resultarão em se projetar um mundo flexível para todos. “O que for feito hoje em nome da questão da deficiência terá significado para todos no mundo de amanhã”. Nós, participantes do Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência reunidos em Madri, partilhamos esta visão e solicitamos a todos os defensores da inclusão social que considerem o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência em 2003 como o início de um processo que tornará esta visão uma realidade. Mais de 50 milhões de europeus com deficiência esperam que nós impulsionemos o processo para que isto aconteça.

NOSSO PROGRAMA PARA REALIZAR ESTA VISÃO

1. MEDIDAS LEGAIS

Uma legislação antidiscriminatória abrangente precisa ser aprovada sem demora para se remover barreiras e evitar a construção de barreiras contra pessoas com deficiência na educação, no emprego e no acesso a bens e serviços, barreiras que impedem pessoas com deficiência de realizar plenamente seu potencial de participação social e autonomia. A cláusula não-discriminatória (artigo 13 do Tratado da Comissão Européia) permite que tal legislação venha a existir no nível da União Européia, assim contribuindo para uma Europa realmente sem barreiras para pessoas com deficiência.

2. MUDANDO ATITUDES

Legislações antidiscriminatórias provaram ser bem sucedidas para provocar mudanças de atitudes em relação a pessoas que têm deficiência. Contudo, a lei não é suficiente. Sem um forte compromisso de toda a sociedade, incluindo a participação ativa de pessoas com deficiência e suas organizações para defender seus direitos, a legislação permanece como uma concha vazia. Portanto, torna-se necessário educar o público para dar suporte às medidas legislativas, para aumentar a sua compreensão sobre os direitos e necessidades

das pessoas com deficiência na sociedade e para combater preconceitos e estigmas que ainda existem nos dias de hoje.

3. SERVIÇOS QUE PROMOVEM VIDA INDEPENDENTE

Para se atingir a meta de acesso e participação iguais, é necessário que recursos sejam canalizados de uma forma que acentue tanto a capacidade das pessoas com deficiência para participarem como os seus direitos à vida independente. Muitas pessoas com deficiência necessitam receber serviços de apoio em sua vida diária. Estes serviços precisam ser de qualidade, baseados nas necessidades das pessoas com deficiência e precisam estar inseridos na sociedade e não podem ser uma fonte de segregação. Tal apoio está em conformidade com o modelo social europeu de solidariedade – um modelo que admite a nossa responsabilidade coletiva uns para com os outros e especialmente para com aqueles que têm necessidade de assistência.

4. APOIO ÀS FAMÍLIAS

A família das pessoas com deficiência – em particular das crianças com deficiência e pessoas dependentes com necessidades complexas, incapazes de representarem a si mesmas – desempenha um papel vital na educação e na inclusão social de seus membros.

Em vista disto, precisam ser estabelecidas medidas adequadas para famílias por parte das autoridades públicas, com o fim de permitir que as famílias organizem seus apoios para a pessoa com deficiência de uma maneira mais inclusiva possível.

5. ATENÇÃO ESPECIAL ÀS MULHERES COM DEFICIÊNCIA

O Ano Europeu das Pessoas com Deficiência deve ser visto como uma oportunidade para considerar a situação das mulheres com deficiência numa perspectiva nova. A exclusão social enfrentada por mulheres com deficiência não pode ser explicada apenas por sua deficiência, pois o fator gênero também precisa ser considerado. A discriminação múltipla enfrentada por mulheres com deficiência precisa ser desafiada mediante uma combinação de medidas de inserção social e medidas de ação afirmativa, projetadas em consulta às mulheres com deficiência.

6. INCLUINDO A DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE

Pessoas com deficiência devem ter acesso a serviços sociais e de saúde e serviços educacionais e profissionais, existentes na comunidade, e a todas as demais oportunidades disponíveis para pessoas não-deficientes. A implementação de tais abordagens inclusivas para com a deficiência e com as pessoas que têm deficiência requer mudanças nas atuais práticas sob vários aspectos. Em primeiro lugar, é necessário assegurar que os serviços disponíveis para pessoas com deficiência sejam coordenados permeando diferentes setores e dentro deles. As necessidades de acessibilidade dos diferentes grupos de pessoas com deficiência precisam ser consideradas no processo de planejamento de qualquer atividade e não como um arremedo quando o planejamento já foi concluído. As necessidades das pessoas com deficiência e de suas famílias são variadas e é importante projetar uma resposta abrangente, que leve em consideração tanto a pessoa inteira como os vários aspectos de sua vida.

7. O EMPREGO COMO FATOR-CHAVE PARA A INCLUSÃO SOCIAL

Esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferivelmente no mercado competitivo de trabalho. Esta é uma das importantes formas de se combater a exclusão social de pessoas com deficiência e promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma ativa mobilização não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas adequadas já em vigor.

8. NADA SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SEM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Ano Europeu das Pessoas com Deficiência precisa ser uma oportunidade para outorgar às pessoas com deficiência, seus familiares, seus defensores e suas organizações um novo e amplo propósito social e político, em todos os níveis da sociedade, a fim de envolver os governos no diálogo, na tomada de decisões e no progresso em torno das metas de igualdade e inclusão.

Todas as ações devem ser implementadas mediante diálogo e cooperação com as relevantes organizações representativas de pessoas com deficiência. Tal participação não deve estar limitada a receber informações ou endossar decisões. Mais do que isso, em todos os níveis de tomada de decisões, os governos precisam estabelecer ou fortalecer mecanismos regulares para consulta e diálogo que possibilitem às pessoas com deficiência através de suas organizações contribuir para o planejamento, implementação, monitoramento e avaliação de todas as ações.

Uma forte aliança entre governos e organizações de pessoas com deficiência constitui o requisito básico para se desenvolver mais efetivamente a equiparação de oportunidades e a participação social de pessoas com deficiência. A fim de facilitar este processo, a capacidade das organizações de pessoas com deficiência deve ser acentuada através da alocação de maiores recursos que lhes permitam melhorar suas habilidades administrativas e de realização de campanhas. Isto implica também na responsabilidade das organizações de pessoas com deficiência de melhorar continuamente os seus níveis de controle e representatividade.

SUGESTÕES PARA AS AÇÕES

O Ano Europeu das Pessoas com Deficiência, em 2003, deve significar um avanço na agenda dos assuntos de deficiência e isto requer o apoio ativo de todos os relevantes defensores da inclusão social numa ampla abordagem de parceria. Em conseqüência, sugestões concretas de ações são propostas para todos os relevantes defensores da inclusão social. Estas ações serão estabelecidas no Ano Europeu das Pessoas com Deficiência e continuadas após o Ano Europeu. Os progressos devem ser avaliados periodicamente.

1. AUTORIDADES DA UNIÃO EUROPÉIA E AUTORIDADES NACIONAIS NA UNIÃO EUROPÉIA E NOS PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO

Autoridades públicas devem agir dando exemplos e, portanto, são os primeiros mas não os únicos protagonistas neste processo. Elas devem:

- Rever o atual propósito da União Européia e as estruturas legais nacionais objetivando combater práticas discriminatórias nos campos da educação, emprego e acesso a bens e serviços;

- Iniciar investigações nas restrições e barreiras discriminatórias que limitam a liberdade das pessoas com deficiência de participar plenamente na sociedade, e tomar quaisquer medidas que sejam necessárias para remediar esta situação;
- Rever o sistema de serviços e benefícios para assegurar que estas políticas ajudem e encorajem pessoas com deficiência a permanecer como uma parte da sociedade onde elas vivem e/ou tornar-se parte dela;
- Realizar investigações sobre a violência e o abuso cometidos contra pessoas com deficiência, com particular atenção àquelas pessoas com deficiência que vivem em grandes instituições;
- Fortalecer a legislação sobre acessibilidade para garantir que as pessoas com deficiência tenham o mesmo direito de acesso a todos os recintos públicos que as outras pessoas;
- Contribuir para a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência em nível mundial mediante uma participação ativa na tarefa de elaborar a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
- Contribuir para melhorar a situação das pessoas com deficiência nos países em desenvolvimento mediante a adoção da inclusão social de pessoas com deficiência como um objetivo das políticas nacionais e das políticas de cooperação para o desenvolvimento da União Européia.

2. AUTORIDADES LOCAIS

O Ano Europeu precisa realmente ocorrer em primeiro lugar no nível local, onde as questões são reais para os cidadãos e onde as organizações de e para pessoas com deficiência estão realizando a maioria de seus trabalhos. Todo esforço deve ser feito para focalizar a promoção, os recursos e as atividades em nível local. Protagonistas locais devem ser convidados para inserir nas políticas urbanas e comunitárias as necessidades das pessoas com deficiência, em relação a emprego, educação, moradia, transporte, saúde e serviços sociais, considerando a diversidade das pessoas com deficiência que, entre outras, podem ser idosas, mulheres e imigrantes.

Governos locais devem traçar planos locais de ação relativos a deficiências em cooperação com as organizações de pessoas com deficiência e estabelecer seus comitês locais a fim de liderar as atividades do Ano.

3. ORGANIZAÇÕES RELATIVAS À DEFICIÊNCIA

As organizações relativas à deficiência, na condição de representantes das pessoas com deficiência, detêm a principal responsabilidade de garantir o sucesso do Ano Europeu. Elas têm de considerar-se embaixadores do Ano Europeu e abordar próativamente todos os defensores da inclusão social propondo medidas concretas e procurando estabelecer parcerias duradouras onde quer que estas ainda não existam.

4. EMPREGADORES

Os empregadores devem aumentar seus esforços para incluir, reter e promover pessoas com deficiência em sua força de trabalho e projetar seus produtos e serviços de uma forma que estes sejam acessíveis às pessoas com deficiência. Os empregadores devem rever suas políticas internas a fim de assegurar que nenhuma delas impeça pessoas com deficiência de usufruir oportunidades iguais. As organizações de empregadores podem contribuir para estes esforços coletando os muitos exemplos de boas práticas que já existem.

5. SINDICATOS

Os sindicatos devem aumentar seu envolvimento a fim de melhorar o acesso de pessoas com deficiência ao emprego e a permanência nele e de garantir que os trabalhadores com deficiência se beneficiem de igual acesso às medidas de treinamento e promoção, sempre que negociarem os acordos nas empresas e nos setores profissionais.

Atenção reforçada também deve ser dada a fim de promover a participação e a representação de trabalhadores com deficiência, tanto nas estruturas decisórias dos sindicatos quanto naquelas existentes nas empresas ou nos setores profissionais.

6. MÍDIA

A mídia deve criar e fortalecer parcerias com as organizações de pessoas com deficiência a fim de melhorar a descrição de pessoas com deficiência nos

meios de comunicação de massa. Mais informações sobre pessoas com deficiência devem ser inseridas na mídia em reconhecimento à existência da diversidade humana. Quando se referir a questões de deficiência, a mídia deve evitar quaisquer abordagens condescendentes ou humilhantes e deve focalizar as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência e as contribuições positivas que as pessoas com deficiência podem dar à sociedade quando essas barreiras tenham sido removidas.

7. SISTEMA EDUCACIONAL

As escolas devem assumir um dos papéis principais na disseminação da mensagem de compreensão e aceitação dos direitos das pessoas com deficiência, ajudando a banir medos, mitos e concepções falsas, e apoiando os esforços da comunidade inteira. Devem ser aumentados e extensamente disseminados os recursos educacionais destinados a ajudar os alunos:

1) a desenvolver neles mesmos e nos outros um senso de individualidade em relação à deficiência, e

2) a reconhecer mais positivamente as diferenças. É necessário realizar a educação para todos com base nos princípios de participação plena e igualdade. A educação desempenha um papel principal na definição do futuro para todas as pessoas, sob os pontos de vista pessoal, social e profissional. O sistema educacional tem de ser, portanto, o lugar principal para garantir o desenvolvimento pessoal e a inclusão social, o qual permitirá que crianças e adolescentes com deficiência sejam tão independentes quanto possível. O sistema educacional é o primeiro passo em direção a uma sociedade inclusiva.

As escolas, faculdades e universidades devem, em cooperação com ativistas de movimentos ligados à deficiência, desencadear palestras e oficinas de conscientização sobre assuntos de deficiência, dirigidas a jornalistas, publicitários, arquitetos, empregadores, profissionais de saúde e de serviços sociais, atendentes familiares, voluntários e membros de governos locais.

8. UM ESFORÇO COMUM A QUE TODOS PODEM E DEVEM CONTRIBUIR

Pessoas com deficiência procuram estar presentes em todos os setores da sociedade e isto requer que todas as organizações reexaminem suas práticas a fim

de garantir que estas estejam projetadas de uma forma tal que as pessoas com deficiência possam contribuir para essas práticas e delas possam beneficiar-se. Exemplos de tais organizações incluem: organizações de consumidores, organizações de jovens, organizações religiosas, organizações culturais, outras organizações sociais que representem grupos específicos de cidadãos. É também importante envolver locais como, por exemplo, museus, teatros, cinemas, parques, estádios, centros de convenções, shopping centers e agências de correio.

DECLARAÇÃO DE MADRI. Entre amigos – Rede de informação sobre deficiência. São Paulo. Disponível em: <http://www.entreamigos.com.br/noticias/declaracao.html>. Acesso em: 08 out 04.

9 DECLARAÇÃO DE SAPPORO

Uma convocação da Disabled Peoples Internacional - DPI para pessoas com deficiência de todo o mundo. Aprovada no dia 18 de outubro de 2002 por 3.000 pessoas, em sua maioria com deficiência, representando 109 países, por ocasião da 6ª Assembléia Mundial da Disabled Peoples Internacional – DPI, realizada em Sapporo, Japão.

Paz

Na condição de pessoas com deficiência, nós nos opomos a guerras, violência e todas as formas de opressão. Todos os dias, homens, mulheres e crianças estão ficando deficientes por causa de minas terrestres e diversos tipos de destruição armada e tortura. Devemos trabalhar por um mundo onde todas as pessoas possam viver em paz e expressar sua diversidade e seus desejos.

Uma Forte Voz Nossa

A Disabled Peoples Internacional deve continuar a crescer em força e voz. Nós somos os peritos sobre nossa situação e devemos ser consultados em todos os níveis, sobre todas as iniciativas pertinentes a nós. Se desejamos ter uma voz forte, devemos estar unidos em nosso trabalho, devemos construir uma organização forte. Devemos compartilhar nosso conhecimento, nossa experiência e nossos recursos e encorajar a formação de lideranças jovens. Devemos usar a tecnologia como um meio para comunicar, discutir e promover nossas questões e preocupações.

Direitos Humanos

Sendo uma organização de direitos humanos, devemos buscar apoio para uma convenção que proteja e respeite nossos direitos humanos. Devemos educar a nós mesmos, a sociedade civil, bem como nossos representantes governamentais em todos os níveis. Devemos aprender das estratégias e dos sucessos de

outros, tais como os sobreviventes de minas terrestres e das mulheres. Nossos direitos são violados todos os dias; devemos continuar a reunir as evidências.

Diversidade Interna

A nossa organização em todos os níveis deve assegurar a inclusão de mulheres, jovens e outras minorias em nosso trabalho. Devemos assegurar a participação através da igualdade em idiomas. Devemos empenhar-nos para defender nosso compromisso para com nossos idiomas oficiais - o francês, o inglês e a língua de sinais. Nós somos uma organização que acolhe todos os tipos de deficiência e devemos assegurar que todos os materiais sejam acessíveis em formato.

Bioética

Devemos tomar parte nas discussões sobre genética e bioética. Devemos afirmar nosso direito de sermos diferentes. Devemos repudiar qualquer discussão que associe o conceito de 'pessoa' a um conjunto de capacidades. Devemos promover estudos sobre deficiências a fim de mudarmos a imagem da deficiência de uma forma positiva entre os acadêmicos.

Vida Independente

A autodeterminação e a vida independente são fundamentais aos nossos direitos humanos. Devemos empreender um programa de educação das pessoas com deficiência e da sociedade civil a respeito do conceito de vida independente. Devemos considerar as diferenças culturais na adaptação desse conceito em alguns países.

Educação Inclusiva

A participação plena começa desde a infância nas salas de aula, nas áreas de recreio e em programas e serviços. Quando crianças com deficiência se sentam lado a lado com outras crianças, as nossas comunidades são enriquecidas pela consciência e aceitação de todas as crianças. Devemos instar os governos em todo o mundo a erradicarem a educação segregada e estabelecer uma política de educação inclusiva.

Desenvolvimento Internacional

As organizações de desenvolvimento internacional devem avaliar suas políticas e seus programas e serviços a fim de assegurar a inclusão de pessoas com

deficiência. Devemos encorajar nossos governos, que financeiramente sustentam essas agências, a acolherem políticas específicas que, em provendo a oferta de serviços acessíveis e adequados, assegurem a participação plena das pessoas com deficiência.

Conscientização do Público

Nossas questões são muitas – geração de renda, educação, impacto da pobreza etc. Devemos educar a sociedade civil e nossos representantes políticos a respeito de nossas preocupações. Devemos aproveitar cada oportunidade para buscar a publicidade e a conscientização. Devemos procurar mudar as imagens negativas sobre pessoas com deficiência a fim de que as gerações futuras venham a aceitar as pessoas com deficiência como participantes iguais em nossa sociedade.

Conhecimento e Empoderamento

Na condição de participantes desta assembléia, somos os poucos afortunados que pudemos vir aqui para ouvir uns aos outros, discutir nossos pontos de vista e reafirmar o compromisso para com o nosso trabalho. Portanto, é nosso dever e responsabilidade comunicar aos companheiros em nossas bases sobre o que ocorreu aqui. Assim como nos sentimos empoderados por esta grande assembléia de 3.000 pessoas, devemos agora empoderar aqueles que não puderam comparecer.

DECLARAÇÃO DE SAPPORO. Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência – CEDIPOD. Disponível em: <http://www.cedipod.org.br/DeclaracaodeSapporo.doc>. Acesso em 08 out 04.

10 DECLARAÇÃO DE CARACAS

NÓS os participantes da Primeira Conferência da Rede Ibero-Americana de organizações Não-Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias, reunida em Caracas, entre os dias 14 e 18 de outubro de 2002,

CONSIDERANDO:

Que a maior proporção de pessoas com deficiência de nossos países se encontra nos estratos mais pobres e carece de recursos mínimos indispensáveis para garantir uma boa qualidade de vida;

Que é compromisso de todos elevar a qualidade de vida de pessoas com deficiência e suas famílias, por meio de serviços de qualidade em: saúde, educação, moradia e trabalho; criando sistemas integrais que garantam universalidade e gratuidade, mediante uma seguridade social equitativa, inclusão escolar, práticas esportivas, acesso pleno à moradia e ao trabalho, entre outros; que garantam plenitude de acesso aos bens sociais e sua participação cidadã como uma contribuição efetiva à vida comunitária;

Que não existe equidade na atenção para todos, havendo grupos sociais e etários vulneráveis e/ou excluídos, tais como: meninos, meninas e adolescentes, mulheres, adultos, comunidades indígenas;

Que fazemos nossa a Declaração de Manágua na qual vários povos manifestaram que:

“Queremos uma sociedade baseada na equidade, na justiça, na igualdade e na interdependência, que assegure uma melhor qualidade de vida para todos sem discriminações de nenhum tipo; que reconheça e aceite a diversidade como fundamento para a convivência social.

Que aspiramos a uma sociedade na qual o respeito à dignidade do ser humano e a condição de pessoa de todos os seus integrantes sejam valores fundamentais;

Que é necessário obter a promulgação de políticas por parte dos governos de nossos países que garantam a vigência e o exercício real e efetivo dos direitos humanos das pessoas com deficiência”;

Que ainda é insuficiente a ação dos governos de nossos países para tornar efetivas as Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, aprovadas pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas no dia 20 de dezembro de 1993;

Que temos ouvido nos informes de cada país, relatados pelos respectivos delegados, que a maioria dos governos dos países latino-americanos não ratificou, perante a Secretaria Geral da OEA, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência;

Que é imprescindível uma cooperação mais ampla entre os organismos governamentais que atendem à problemática da deficiência e os movimentos associativos de pessoas com deficiência e suas famílias, para um fortalecimento efetivo da sociedade civil que garanta uma participação direta dos beneficiários na elaboração das políticas e dos serviços a eles destinados,

Resolvemos de comum acordo

Constituir a Rede Ibero-Americana de Organizações Não-Governamentais de Pessoas com Deficiência e suas Famílias como uma instância que promove, organiza e coordena ações para a defesa dos direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência e suas famílias; promovendo a organização e o fortalecimento dos movimentos associativos de âmbito nacional e sua composição mais ampla e participativa possível, constituindo-se em um interlocutor válido perante organismos governamentais e não-governamentais, nacionais e internacionais.

Declarar 2004 como o Ano das Pessoas com Deficiência e suas Famílias almejando a vigência efetiva das Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência e o cumprimento dos acordos estabelecidos na Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência. E CONVIDAR os Governos e

Parlamentos dos países latino-americanos para fazerem a mesma declaração em seus respectivos territórios e na Região, através dos respectivos organismos.

EXORTAR os governos latino-americanos signatários, que ainda não tenham ratificado a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência, a consignarem os instrumentos de ratificação perante a Secretaria Geral da OEA.

SUGERIR aos governos dos países latino-americanos que nomeiem, como representante de Estado junto ao Comitê para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação por Razões de Deficiência, uma pessoa que tenha competência no âmbito da deficiência e tenha demonstrado compromisso - com as pessoas com deficiência e suas famílias - vinculado diretamente aos movimentos associativos desta comunidade, ou que represente um organismo governamental que atenda a problemas de deficiência.

PROCLAMAR a nossa adesão à iniciativa do Governo do México para que a Assembléia Geral das Nações Unidas adote uma Convenção Internacional pelos Direitos Humanos e pelo Respeito à Dignidade das Pessoas com Deficiência.

FAZER UMA CONVOCAÇÃO aos governos de nossos países para se manifestarem perante a Secretaria-Geral das Nações Unidas e o Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, em adesão à Convenção Internacional pelos Direitos Humanos e pelo Respeito à Dignidade das Pessoas com Deficiência, proposta pelo governo do México.

DECLARAÇÃO DE CARACAS. REDE IBERO-AMERICANA DE ORGANIZAÇÕES NÃO-GOVERNAMENTAIS. Declaração de Caracas. www url: http://www.educacaoonline.pro.br/doc_declaracao_de_caracas.asp. Capturado em 11/08/2004 18:35:55.

11 CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

Decreto 3.956, de 8/10/2001

A Assembléia Geral, tendo visto o relatório do Conselho Permanente sobre o projeto de Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (CP/CAJP-1532/99);

Considerando que, em seu Vigésimo Sexto Período Ordinário de Sessões, a Assembléia Geral, mediante a resolução AG/RES. 1369 (XXVI-O/96), “Compromisso do Panamá com as Pessoas Portadoras de Deficiência no Continente Americano”, encarregou o Conselho Permanente de, por intermédio de um Grupo de Trabalho correspondente, preparar um projeto de convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação por razões de deficiência;

Levando em conta que a deficiência pode dar origem a situações de discriminação, pelo qual é necessário propiciar o desenvolvimento de ações e medidas que permitam melhorar substancialmente a situação das pessoas portadoras de deficiência no Hemisfério;

Considerando que a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e que os direitos e liberdades de cada pessoa devem ser respeitados sem qualquer distinção;

Levando em consideração que o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”, reconhece que “toda pessoa afetada por diminuição de suas capacidades físicas ou mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento da sua personalidade”;

Tomando nota de que a resolução AG/RES. 1564 (XXVIII-O/98) reitera “a importância da adoção de uma Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência” e solicita também que sejam envidados todos os esforços necessários para que este instrumento jurídico seja aprovado e assinado no Vigésimo Nono Período Ordinário de Sessões da Assembléia Geral da Organização dos Estados Americanos,

Resolve adotar a seguinte Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Os Estados Partes nesta Convenção,

Reafirmando que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidas a discriminação com base na deficiência, emanam da dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano;

Considerando que a Carta da Organização dos Estados Americanos, em seu artigo 3, j, estabelece como princípio que “a justiça e a segurança sociais são bases de uma paz duradoura”;

Preocupados com a discriminação de que são objeto as pessoas em razão de suas deficiências;

Tendo presente o Convênio sobre a Readaptação Profissional e o Emprego de Pessoas Inválidas da Organização Internacional do Trabalho (Convênio 159); a Declaração dos Direitos do Retardado Mental (AG 26/2856, de 20 de dezembro de 1971); a Declaração das Nações Unidas dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência (Resolução nº 3447, de 9 de dezembro de 1975); o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovado pela Assembléia Geral das Nações Unidas (Resolução 37/52, de 3 de dezembro de 1982); o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador” (1988); os Princípios para a Proteção dos Doentes Mentais e para a Melhoria do Atendimento de Saúde Mental (AG 46/119, de 17 de dezembro de 1991); a Declaração de Caracas da Organização Pan-

Americana da Saúde; a resolução sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência no Continente Americano (AG/RES 1249, XXIII-O/93); as Normas Uniformes sobre Igualdade de Oportunidades para as Pessoas Portadoras de Deficiência (AG 48/96, de 20 de dezembro de 1993); a Declaração de Manágua, de 20 de dezembro de 1993; a Declaração de Viena e Programa de Ação aprovados pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, das Nações Unidas (157/93); a resolução sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência no Hemisfério Americano (AG/RES 1356, XXV-O/95) e o Compromisso do Panamá com as Pessoas Portadoras de Deficiência no Continente Americano (AG/RES 1369, XXVI-O/96);

E Comprometidos a eliminar a discriminação, em todas suas formas e manifestações, contra as pessoas portadoras de deficiência, Convieram no seguinte:

Artigo I

Para os efeitos desta Convenção, entende-se por:

1. Deficiência O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

2. Discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência

a) o termo “discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência” significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, conseqüência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

b) Não constitui discriminação a diferenciação ou preferência adotada pelo Estado Parte para promover a integração social ou o desenvolvimento pessoal dos portadores de deficiência, desde que a diferenciação ou preferência não limite em si mesma o direito à igualdade dessas pessoas e que elas não sejam obrigadas a aceitar tal diferenciação ou preferência. Nos casos em que a legislação interna preveja a declaração de interdição, quando for necessária e apropriada para o seu bem-estar, esta não constituirá discriminação.

Artigo II

Esta Convenção tem por objetivo prevenir e eliminar todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Artigo III

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;

b) medidas para que os edifícios, os veículos e as instalações que venham a ser construídos ou fabricados em seus respectivos territórios facilitem o transporte, a comunicação e o acesso das pessoas portadoras de deficiência;

c) medidas para eliminar, na medida do possível, os obstáculos arquitetônicos, de transporte e comunicações que existam, com a finalidade de facilitar o acesso e uso por parte das pessoas portadoras de deficiência;

d) medidas para assegurar que as pessoas encarregadas de aplicar esta Convenção e a legislação interna sobre esta matéria estejam capacitadas a fazê-lo.

2. Trabalhar prioritariamente nas seguintes áreas:

a) prevenção de todas as formas de deficiência preveníveis;

b) detecção e intervenção precoce, tratamento, reabilitação, educação, formação ocupacional e prestação de serviços completos para garantir o melhor nível de independência e qualidade de vida para as pessoas portadoras de deficiência;

c) sensibilização da população, por meio de campanhas de educação, destinadas a eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais, permitindo desta forma o respeito e a convivência com as pessoas portadoras de deficiência.

Artigo IV

Para alcançar os objetivos desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a:

1. Cooperar entre si a fim de contribuir para a prevenção e eliminação da discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

2. Colaborar de forma efetiva no seguinte:

a) pesquisa científica e tecnológica relacionada com a prevenção das deficiências, o tratamento, a reabilitação e a integração na sociedade de pessoas portadoras de deficiência;

b) desenvolvimento de meios e recursos destinados a facilitar ou promover a vida independente, a auto-suficiência e a integração total, em condições de igualdade, à sociedade das pessoas portadoras de deficiência.

Artigo V

1. Os Estados Partes promoverão, na medida em que isto for coerente com as suas respectivas legislações nacionais, a participação de representantes de organizações de pessoas portadoras de deficiência, de organizações não-governamentais que trabalham nessa área ou, se essas organizações não existirem, de pessoas portadoras de deficiência, na elaboração, execução e avaliação de medidas e políticas para aplicar esta Convenção.

2. Os Estados Partes criarão canais de comunicação eficazes que permitam difundir entre as organizações públicas e privadas que trabalham

com pessoas portadoras de deficiência os avanços normativos e jurídicos ocorridos para a eliminação da discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência.

Artigo VI

1. Para dar acompanhamento aos compromissos assumidos nesta Convenção, será estabelecida uma Comissão para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, constituída por um representante designado por cada Estado Parte.

2. A Comissão realizará a sua primeira reunião dentro dos 90 dias seguintes ao depósito do décimo primeiro instrumento de ratificação. Essa reunião será convocada pela Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos e será realizada na sua sede, salvo se um Estado Parte oferecer sede.

3. Os Estados Partes comprometem-se, na primeira reunião, a apresentar um relatório ao Secretário-Geral da Organização para que o envie à Comissão para análise e estudo. No futuro, os relatórios serão apresentados a cada quatro anos.

4. Os relatórios preparados em virtude do parágrafo anterior deverão incluir as medidas que os Estados membros tiverem adotado na aplicação desta Convenção e qualquer progresso alcançado na eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência. Os relatórios também conterão todas as circunstâncias ou dificuldades que afetem o grau de cumprimento decorrente desta Convenção.

5. A Comissão será o foro encarregado de examinar o progresso registrado na aplicação da Convenção e de intercambiar experiências entre os Estados Partes. Os relatórios que a Comissão elaborará refletirão o debate havido e incluirão informação sobre as medidas que os Estados Partes tenham adotado em aplicação desta Convenção, o progresso alcançado na eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência, as circunstâncias ou dificuldades que tenham tido na implementação da Convenção, bem como as conclusões, observações e sugestões gerais da Comissão para o cumprimento progressivo da mesma.

6. A Comissão elaborará o seu regulamento interno e o aprovará por maioria absoluta.

7. O Secretário-Geral prestará à Comissão o apoio necessário para o cumprimento de suas funções.

Artigo VII

Nenhuma disposição desta Convenção será interpretada no sentido de restringir ou permitir que os Estados Partes limitem o gozo dos direitos das pessoas portadoras de deficiência reconhecidos pelo Direito Internacional consuetudinário ou pelos instrumentos internacionais vinculantes para um determinado Estado Parte.

Artigo VIII

1. Esta Convenção estará aberta a todos os Estados membros para sua assinatura, na cidade da Guatemala, Guatemala, em 8 de junho de 1999 e, a partir dessa data, permanecerá aberta à assinatura de todos os Estados na sede da Organização dos Estados Americanos até sua entrada em vigor.

2. Esta Convenção está sujeita a ratificação.

3. Esta Convenção entrará em vigor para os Estados ratificantes no trigésimo dia a partir da data em que tenha sido depositado o sexto instrumento de ratificação de um Estado membro da Organização dos Estados Americanos.

Artigo IX

Depois de entrar em vigor, esta Convenção estará aberta à adesão de todos os Estados que não a tenham assinado.

Artigo X

1. Os instrumentos de ratificação e adesão serão depositados na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos.

2. Para cada Estado que ratificar a Convenção ou aderir a ela depois do depósito do sexto instrumento de ratificação, a Convenção entrará em vigor no

trigésimo dia a partir da data em que esse Estado tenha depositado seu instrumento de ratificação ou adesão.

Artigo XI

1. Qualquer Estado Parte poderá formular propostas de emenda a esta Convenção. As referidas propostas serão apresentadas à Secretaria-Geral da OEA para distribuição aos Estados Partes.

2. As emendas entrarão em vigor para os Estados ratificantes das mesmas na data em que dois terços dos Estados Partes tenham depositado o respectivo instrumento de ratificação.

3. No que se refere ao restante dos Estados partes, entrarão em vigor na data em que depositarem seus respectivos instrumentos de ratificação.

Artigo XII

Os Estados poderão formular reservas a esta Convenção no momento de ratificá-la ou a ela aderir, desde que essas reservas não sejam incompatíveis com o objetivo e propósito da Convenção e versem sobre uma ou mais disposições específicas.

Artigo XIII

Esta Convenção vigorará indefinidamente, mas qualquer Estado Parte poderá denunciá-la. O instrumento de denúncia será depositado na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos. Decorrido um ano a partir da data de depósito do instrumento de denúncia, a Convenção cessará seus efeitos para o Estado denunciante, permanecendo em vigor para os demais Estados Partes. A denúncia não eximirá o Estado Parte das obrigações que lhe impõe esta Convenção com respeito a qualquer ação ou omissão ocorrida antes da data em que a denúncia tiver produzido seus efeitos.

Artigo XIV

1. O instrumento original desta Convenção, cujos textos em espanhol, francês, inglês e português são igualmente autênticos, será depositado na Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, que enviará cópia autenticada de seu texto, para registro e publicação, ao Secretariado das Nações Unidas, em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas.

2. A Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos notificará os Estados membros dessa Organização e os Estados que tiverem aderido à Convenção sobre as assinaturas, os depósitos dos instrumentos de ratificação, adesão ou denúncia, bem como sobre as eventuais reservas.

ASSEMBLÉIA GERAL VIGÉSIMO NONO PERÍODO ORDINÁRIO
DE SESSÕES

6 de junho de 1999 AG/doc. 3826/99

Guatemala 28 maio 1999

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. Centro de Documentação e Informação do Portador de Deficiência – CEDIPOD.

Disponível em: <http://www.cedipod.org.br/con-oea.htm>. Acesso em 08 out 04.

12 CONVENÇÃO Nº 111 DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO.

Decreto nº 62.150, de 19/1/68

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de junho de 1958, em sua quadragésima-segunda sessão;

Após ter decidido adotar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto que constitui o quarto ponto de ordem no dia da sessão;

Após ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma Convenção internacional;

Considerando que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo tem direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota, neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a Convenção abaixo transcrita que será denominada Convenção sobre a Discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958.

Artigo 1

1. Para os fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:
a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenta por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Artigo 2

Qualquer membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Artigo 3

Qualquer membro para o qual a presente convenção se encontra em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;

b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios e assegurar esta aceitação e esta aplicação;

c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;

e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;

f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4

Não são consideradas como discriminação quaisquer medidas tomadas em relação a uma pessoa que, individualmente, seja objeto de uma suspeita legítima de se entregar a uma atividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5

As medidas especiais de proteção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho não são consideradas como discriminação.

2. Qualquer membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma proteção ou assistência especial seja de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tal, como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Artigo 6

Qualquer membro que ratificar a presente convenção compromete-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Artigo 8

1. A presente Convenção somente vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. A Convenção entrará em vigor doze meses após registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois dos Membros.

3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data do registro da respectiva ratificação.

Artigo 9

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la no término de um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção por um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só produzirá efeito um ano após ter sido registrada.

2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente convenção que, no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionados no parágrafo anterior, e que não fizer uso da faculdade de denúncia prevista, no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de dez anos, e, em seguida, poderá denunciar a presente Convenção no término de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas no presente artigo.

Artigo 10

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho e registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização. Ao notificar aos membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada o Diretor-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas para efeitos de registro de acordo com o

artigo 102º da Carta das Nações Unidas. Informações completas a respeito de todas as ratificações e todos os atos de denúncia que tiver registrado, nos termos dos artigos precedentes.

Artigo 12

Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará a Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de a Conferência adotar uma nova convenção que implique em revisão total ou parcial da presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação da nova convenção de revisão por um Membro implicará , ipso jure a denúncia imediata da presente convenção, não obstante o disposto no artigo 9º, e sob reserva de que a nova convenção de revisão tenha entrada em vigor;

b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção, a presente convenção deixa de estar aberta a ratificação dos Membros.

2. A presente convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Artigo 14

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua quadragésima-segunda sessão, que se reuniu em Genebra e que foi encerrada a 26 de junho de 1958: O presidente da Conferência B.K. DAS.

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, David A. Morse.

13 CONVENÇÃO Nº 159 SOBRE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGO DE PESSOAS DEFICIENTES

Decreto nº 129, de 22/5/91

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião;

Tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;

Tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissional dos deficientes, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão, das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões cobertas por essa recomendação;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema “Participação plena e igualdade”, e que um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir metas de “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de “igualdade”;

Depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as cate-

gorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade;

Depois de haver determinado que estas proposições devam ter a forma de uma convenção, adota com a data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três, a presente Convenção sobre reabilitação e emprego (pessoas deficientes), 1983.

PARTE I

Definições e Campo de Aplicação

Artigo 1

1. Para efeito desta Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.
2. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.
3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.
4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

PARTE II

Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes

Artigo 2

De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades naci-

onais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Artigo 3

Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Artigo 4

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Deve-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Artigo 5

As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também ser consultadas.

PARTE III

Medidas a Nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviço de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes

Artigo 6

Todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os Artigos 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção.

Artigo 7

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Artigo 8

Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

Artigo 9

Todo País Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

PARTE IV

Disposições Finais

Artigo 10

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para o devido registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Artigo 11

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois dos Países Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.
3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada País Membro, doze meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 12

1. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá suspender, por um período de dez anos, a partir da data em que tenha sido posta inicialmente em vigor, mediante um comunicado ao Diretor-Geral do Trabalho, para o devido registro. A suspensão somente passará a vigorar um ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não tenha feito uso do direito de suspensão previsto neste Artigo será obrigado, durante um novo período de dez anos, e no ano seguinte poderá suspender esta Convenção na expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 13

1. O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, o registro do número de ratificações, declarações e suspensões que lhe forem comunicadas por aqueles.

2. Ao notificar os Países Membros da Organização, o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Países Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 14

O Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, os efeitos do registro e de acordo com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e ofícios de suspensão que tenham sido registrados de acordo com os Artigos anteriores.

Artigo 15

Cada vez que considere necessário, o Conselho Administrativo do Escritório Internacional do Trabalho apresentará na Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da revisão total ou parcial.

Artigo 16

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que uma nova Convenção contenha dispositivos em contrário:

- a) a ratificação, por um País Membro, de novo Convênio, implicará, *ipso jure*, a notificação imediata deste Convênio, não obstante as disposições contidas no Artigo 12, sempre que o novo Convênio tenha entrado em vigor;
- b) a partir da data em que entre em vigor o novo Convênio, o presente Convênio cessará para as ratificações pelos Países Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Países Membros, que o tenham ratificado e não ratifiquem um Convênio revisado.

Artigo 17

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

CONVENÇÃO 159, Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Brasília. Disponível em: http://www.mpdft.gov.br/sicorde/Leg_FED_DEC0129_1991.htm. Acesso em 8 out 2004.

Para promover a inclusão da pessoa com deficiência não basta atender às suas necessidades. É preciso reconhecer sua capacidade de trabalho, suas soluções próprias de sobrevivência, sua maneira de enxergar a vida.

Constantemente precisamos ser lembrados que incluir não é apenas aceitar a existência da deficiência, mas criar as condições para uma vida de cidadania plena.

É neste contexto que se insere o livro de Maria Aparecida Gugel. A obra configura leitura fundamental para todas as pessoas que desejam entender a sua própria realidade, pois a pessoa com deficiência, mesmo não presente em seu convívio, faz parte dela.

O livro traz uma análise crítica sobre os diversos conceitos de pessoa com deficiência, bem como a dicotomia entre o princípio constitucional da igualdade e o tratamento diferenciado conferido às pessoas com deficiência. Aborda não só o tema Concursos Públicos, como também enfrenta um desafio no que se refere à compatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência, bem como os recursos jurídicos quando os direitos não estão previstos em edital.

Cidadãos são aqueles que têm consciência de sua cidadania e para o seu pleno exercício estabelecem objetivos claros para realizá-la. O presente livro é um excelente meio para obtermos esta consciência.

**Flávio Arns
Senador da República**

A conquista dos direitos humanos realiza-se a cada dia, derrubando as barreiras e o preconceito que aprisionam as minorias e perpetuam esta situação injusta.

A sociedade só evolui pela ação de pessoas capazes de usar o saber, a razão e o coração para combater as iniquidades.

Maria Aparecida Gugel está entre aqueles que optaram pela garantia dos direitos humanos, tanto na sua função de Subprocuradora-geral do Ministério Público do Trabalho, como emprestando conhecimento e energia aos colegiados de combate à discriminação e de direitos das pessoas portadoras de deficiência.

A chegada da obra "Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público" confirma o duplo compromisso da autora. Surge como livro essencial para defensores dos direitos humanos, organizações de pessoas com deficiência, responsáveis pelos certames de provimento de cargos públicos e operadores do direito em todas as instâncias.

É com grande satisfação que a Secretaria Especial dos Direitos Humanos e a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência unem-se a esta iniciativa brilhante de Maria Aparecida Gugel.

Com este livro teremos um maior número de cidadãos com deficiência no serviço público, direito constitucional conquistado por eles, que é missão de todos nós garantir.

Mario Mamede

Secretário Especial dos Direitos Humanos, Interino

Patrocínio



Secretaria Especial
dos Direitos Humanos

Apoio



UNIVERSIDADE
Católica
DE GOIÁS

Pró-Reitoria de Extensão
e Apoio Estudantil - PROEX