

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SALESIANO DE SÃO PAULO – U.E.  
DE LORENA**

**Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos**

**O DEFICIENTE AUDITIVO:  
DISPOSITIVOS LEGAIS E A DIFÍCIL TRAJETÓRIA NO MUNDO  
DO TRABALHO**

**Lorena**

**2011**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SALESIANO DE SÃO PAULO – U.E.  
DE LORENA**

**Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos**

**O DEFICIENTE AUDITIVO:  
DISPOSITIVOS LEGAIS E A DIFÍCIL TRAJETÓRIA NO MUNDO  
DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito no Centro Universitário Salesiano, sob a orientação da Profa. Dra. Maria Aparecida Alckimin.

**Lorena**

**2011**

## **Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos**

O Deficiente Auditivo: Dispositivos legais e a difícil trajetória no mundo do trabalho.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito no Centro Universitário Salesiano, sob a orientação da Profa. Dra. Maria Aparecida Alckimin.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, pela comissão julgadora:

(Assinatura) \_\_\_\_\_  
(Titulação/nome/instituição)

(Assinatura) \_\_\_\_\_  
(Titulação/nome/instituição)

(Assinatura) \_\_\_\_\_  
(Titulação/nome/instituição)

**Lorena**

**2011**

Ao meu querido filho Junior, pelo apoio irrestrito em  
todos os momentos de minha vida.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a princípio ao meu amado Deus  
que me permitiu a inteligência.

A minha orientadora Dra. Maria Aparecida  
Alckimin, pelas orientações precisas em todos os momentos solicitados.

Meu carinho e meu respeito a todos os  
professores que contribuíram para o meu enriquecimento cultural ao longo desses anos.

Ao querido amigo Dr. Francisco João  
Teixeira Fonseca, médico, otorrinolaringologista, pelas orientações necessárias em  
relação à matéria de audição.

A querida Telma Koki Novaes, secretária,  
amiga, que dentre muitas coisas soube remanejar minha agenda nas horas necessárias  
para que eu pudesse me dedicar nesse estudo.

A vocês, pessoas especiais... Obrigada.

“A regra de igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualdade aos desiguais, na medida em que se desigalam. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei de igualdade. [...] Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não, igualdade real”.

Rui Barbosa. Oração aos moços. In: Discurso, orações e conferências.

São Paulo: Iracema, s.d.,p.418

## RESUMO

O ponto de partida desse estudo é demonstrar que o deficiente auditivo tem condições e oportunidades de um trabalho digno e decente, assegurando-lhe sua sobrevivência com dignidade.

Graças às políticas de conscientização, o direito do trabalho é pioneiro em ações afirmativas no sentido de tutelar direitos fundamentais ao trabalhador especial portador de necessidades especiais e assim preservar sua dignidade como cidadão.

Com a regulamentação de dispositivos legais que conscientizam os empregadores o cumprimento de contratação de candidatos que preenchem específicas atribuições profissionais, como por exemplo, a Lei nº. 8.213/91 que estabelece cotas para contratação de portadores de deficiência com necessidades especiais.

Observa-se que muitas empresas ainda encontram dificuldades para que sejam cumpridas as exigências da lei de cotas. Isso porque ainda esbarram no tratamento, muitas vezes discriminatórios, destinados às pessoas com deficiências no passado, muitas vezes, chegavam a serem excluídos pela própria família e do convívio social.

Baseando-se nos direitos fundamentais ao portador de deficiência auditiva, vale lembrar o empenho dos empregadores e da sociedade, para que a inserção social dessas pessoas torna-se imprescindível, tornando-os cidadãos plenos como forma de reconhecimento de sua dignidade.

**Palavras Chaves** – Deficiente Auditivo - Competência social. Inclusão laboral

## **ABSTRACT**

The starting point of this study is to demonstrate that the hearing impaired are able to opportunities for decent work and decent, ensuring you survive with dignity. Thanks to political awareness, employment law is a pioneer in affirmative action in order to protect fundamental rights to the particular employee with special needs and preserve their dignity as citizens. With the regulation of legal provisions that raise awareness among employers compliance with recruiting candidates who meet specific professional duties, such as the Law n°. 8213/91 which establishes quotas for hiring people with disabilities with special needs.

It is observed that many companies still find it difficult to be fulfilled the requirements of the quota law. That's because even stumble into treatment, often discriminatory, for people with disabilities in the past often came to be excluded by the family and social life.

Based on the fundamental rights of hearing impaired, please note the commitment of employers and society for the social integration of these people is indispensable, making them full citizens in recognition of their dignity.

**Keywords** – Deaf - social competence. Inclusion work



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

ILUSTRAÇÃO 1	O aparelho auditivo humano .....	14
ILUSTRAÇÃO 2	Audiograma de sons familiares .....	16
ILUSTRAÇÃO 3	Gráfico do audiograma .....	19
ILUSTRAÇÃO 4	Realização do exame audiométrico .....	22
ILUSTRAÇÃO 5	Graus de surdez conforme o decreto nº. 3.298/99 .....	31
ILUSTRAÇÃO 6	Graus de surdez conforme a resolução nº. 17/2003.....	32
ILUSTRAÇÃO 7	Inadequação do critério do decreto nº. 3.298/99 .....	33
ILUSTRAÇÃO 8	Símbolo Internacional de Surdez .....	43

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b> .....	11
<b>2. A Audição</b> .....	13
2.1 – O aparelho auditivo humano .....	13
2.2 – Audição humana .....	14
2.3 – Patologias auditivas (hereditárias, congênitas, adquiridas) .....	17
<b>3. A deficiência auditiva</b> .....	23
3.1 – Histórico da deficiência .....	23
3.2 – Conceito de pessoas portadoras de deficiência Auditiva .....	28
3.3 – A Lei e o deficiente auditivo: Como a Lei e a OMS entende a deficiência .....	28
3.4 – Direitos Fundamentais do portador da deficiência Auditiva .....	33
3.4.1 – Princípio da dignidade da pessoa humana .....	35
3.4.2 – Princípio da igualdade .....	37
3.4.3 – Princípio da proporcionalidade e razoabilidade – a não discriminação .....	39
<b>4. Direito ao trabalho</b> .....	41
4.1 – A Constituição Federal e o trabalho como valor social .....	41
4.2 – O trabalho do portador de deficiência auditiva .....	42
4.3 – Lei das cotas – Direito à reserva de vagas – Setor Público e Privado .....	44
4.3.1 – Responsabilidade social das empresas .....	47
4.3.2 – Estabilidade .....	48
4.3.3 – Acessibilidade e a comunicação do deficiente auditivo no local de trabalho..	49
4.4 – O Papel do Ministério Público do Trabalho .....	50
<b>5. Aspectos da proteção legal</b> .....	53
5.1 – Competência da proteção legal aos portadores de necessidades especiais .....	53
5.2 – Dispositivos legais que amparam os direitos do deficiente auditivo .....	53
5.3 – Decreto nº. 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social.....	57
<b>6. A deficiência auditiva perante o Código Civil e o Código Penal</b> .....	60
<b>7. Conclusão</b> .....	63
<b>8. Referências</b> .....	65

# 1. INTRODUÇÃO

As muitas emoções em momentos de alegrias, tristezas, conquistas, derrotas e outras presentes nas pessoas, não são diferentes dos que possuem uma deficiência, sendo ela física ou mental, ou seja, os momentos bons ou maus são vivenciados por ambos. Apesar dessa semelhança, existe uma particularidade: a discriminação sofrida pelo portador de deficiência ou necessidade especial, assim como preconceito.

Este estudo irá focar juridicamente a deficiência auditiva no ambiente de trabalho. Observa-se que esses deficientes vêm ocupando espaço no mercado de trabalho.

Questiona-se que motivo levou as empresas a contratarem deficientes auditivos? Qual amparo que a letra da lei criou para estas pessoas? Será uma visão somente capitalista sinônimo de maior lucro, ou seja, em relação à visão de benefícios que estas contratações podem trazer para tais empresas?

Observa-se que tanto as pessoas ouvintes como as pessoas com patologias auditivas se voltam para a capacitação profissional, que deve ser pensada a partir de um contexto que aborda a realidade político-econômico-social em que o país vive. Este é o desafio, o constante aprendizado, com a finalidade de se tornarem profissionais qualificados em condições de acesso a este mercado social de trabalho.

É inegável que o Ministério Público do Trabalho obrigue a se cumprir à lei e concomitante, o que se deseja para o deficiente auditivo é a sua integração plena no mercado de trabalho e assim a sua inclusão social.

Em razão disso, o deficiente auditivo amparado pela letra da lei deve aproveitar o momento para demonstrar o que sabe fazer de forma eficiente, garantindo assim o seu lugar no mercado de trabalho e como consequência um cidadão atuante na sociedade.

Transformar o que hoje muitos acreditam ser um problema do outro em uma preocupação da nossa sociedade, se torna uma conquista do deficiente. Afinal existe uma democracia de direitos, de cidadania.

Compreendemos que muitas vezes ocorre a falta de conhecimento referente à deficiência auditiva, mas com certeza a base de conhecimentos presentes neste estudo fará com que o “ser humano ouvinte” se sentirá mais preparado diante da

trajetória do portador de deficiência auditiva ressaltando, a independência de suas limitações e principalmente sua capacidade de conquista no ambiente de trabalho.

A intenção desta pesquisa, além de proporcionar entendimentos de seus termos, espera-se que o conhecimento do assunto difunda a idéia de uma sociedade mais justa, onde o deficiente auditivo, ou melhor, onde as pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência possam ter plenas condições de desenvolvimento pessoal e assim possam contribuir para si e para a sociedade, com iguais oportunidades.

Para um melhor entendimento ao tema central desse estudo, abordaremos o funcionamento da audição e patologias auditivas. Dentro desse contexto, é abordado o histórico da deficiência auditiva, a legislação sobre o tema e os princípios fundamentais ao portador da deficiência auditiva.

Direito ao trabalho é o próximo tema. Abordaremos a Lei das cotas referente ao trabalho do portador de deficiência, assim como a responsabilidade social das empresas garantindo a esse trabalhador a acessibilidade ao local de trabalho bem como o papel do Ministério Público do Trabalho diante desse tema.

Posteriormente nosso estudo focará os aspectos legais da proteção aos portadores de necessidades especiais. Dispositivos legais constitucionais e infraconstitucionais que amparam os direitos da pessoa portadora da deficiência auditiva e o decreto nº. 3.048/99 regulamento da Previdência Social. E finalmente abordaremos a deficiência auditiva perante o Código Civil e o Código Penal.

Referenciamos neste estudo vários instrumentos legais (leis, decretos, instruções normativas, etc), que complementam a Constituição Federal nos termos de direitos e garantias, em especial no direito ao trabalho do deficiente auditivo.

## 2. A AUDIÇÃO

### 2.1 - O aparelho auditivo humano

Existe uma quantidade de ruído à nossa volta, desde sons suaves e agradáveis até barulhos desagradáveis. Com uma grande diversidade de sons simultâneos, conseguimos selecionar apenas aqueles que nos interessam.

O aparelho auditivo é um sistema complexo. Como denominam certos estudiosos, uma verdadeira “peça de relojoaria”, extremamente sofisticado.

A fonoaudióloga Mestra (ROSLYNG-JENSEN, 1999)<sup>1</sup>, que escreveu um artigo interessante intitulado “O começo” encontrado na internet, questiona: “Por que alguns poucos surdos têm o privilégio e a possibilidade de se comunicar, falar e ter uma vida normal, e a maioria não conseguiram soltar um som ou entender o mundo sonoro?”.

Em uma breve explicação, o ouvido se divide em três partes onde cada parte tem uma função específica para definir e interpretar o som. São elas:

1. **Ouvido externo** – com a finalidade de coletar o som como se fosse um “megafone” e o levar por um canal ao ouvido médio.

2. **Ouvido médio** – transforma a energia de uma onda sonora em vibrações internas da estrutura óssea do ouvido médio, onde estão localizados os menores ossos do corpo humano: “*martelo, bigorna e estribo*”. Finalmente transforma estas vibrações em compreensão através de ondas até o ouvido interno.

3. **Ouvido interno** – transforma a energia da onda de compreensão transformada em impulsos nervosos que são transmitidos ao cérebro.

A diminuição da acuidade auditiva (surdez) produz uma redução na qualidade do som e dificulta a compreensão das palavras. A dificuldade aumenta com o grau de surdez que pode ser leve, moderada, severa e profunda. Assunto que abordaremos posteriormente.

As três partes do ouvido podem ser vistas na ilustração 1 abaixo.

---

<sup>1</sup> Presidente do GRAU – Grupo de Reabilitação auditiva (desde 1986) – GRAU é uma clinica, com uma equipe de fonoaudiólogos especializados e tem como objetivo central desenvolver a reabilitação oral e auditiva (Oralismo), aproveitando o máximo da audição residual amplificada de cada criança. Para tanto, são realizadas sessões individuais de atendimento especializado e aplicados programas de orientação às famílias e grupos de pais.



**Ilustração 1** – O aparelho auditivo humano.

**Fonte:** <[www.brasilmedicina.com.br](http://www.brasilmedicina.com.br)> Acesso em: 03.mar.2011.

## 2.2 – Audição Humana

O termo orelha e ouvido, termos que utilizamos tecnicamente, etiológicamente, (REZENDE J. M., 2004,) provêm do latim: orelha, de *auris*, o órgão da audição e ouvido, de *auditus*, do verbo ouvir, escutar. Indica substantivamente a faculdade de perceber o sentido da audição.

Existe uma discordância entre os dicionários na conceituação de orelha e ouvido. Citamos alguns exemplos:

No novo dicionário da língua portuguesa (AURÉLIO, 2001, p.502); há duas acepções: Orelha: 1. "Cada uma das duas conchas auditivas situadas nas partes laterais da cabeça e pertencentes ao ouvido. 2. ouvido."

No dicionário Houaiss da língua portuguesa (HOUAISS, 2004, p.535) há três acepções para o léxico orelha e duas para ouvido. Orelha: 1. "Anat. Hum. órgão da audição que possui três partes (externa, média e interna) [Anteriormente denominada ouvidos]. 2. "parte mais externa e cartilaginosa da orelha em forma de concha; pavilhão auricular". 3. "sensibilidade para perceber os sons; ouvido." Ouvido: 1. "sentido pelo qual se percebem os sons. 2. Órgão da audição e de equilíbrio dos vertebrados", com a ressalva de que para a anatomia humana "o termo oficialmente adotado é orelha."

Assim, diante da dubiedade entre os dois termos, definimos a audição humana como a capacidade de identificar padrões dos sons em conteúdo informativo que em um liame entre o ouvido externo e seu processamento específico, envia mensagem ao Sistema Nervoso Central, processando e transformando este estímulo em informação sonora.

Sem infiltrar na parte técnica, que não é o objetivo deste trabalho, a física Rui, Laura R., (2007)<sup>2</sup> em sua dissertação de pós-graduação em ensino de Física, refere que para que uma pessoa escute, há uma gama de eventos consideráveis que podem ocorrer. Ela explica:

um som audível deve ser produzido, deve haver um meio para que esse som se propague e atinja o seu aparelho auditivo, este deve funcionar e transmitir as informações do som (frequência, amplitude, timbre) para o nervo auditivo. Este último, por sua vez, deve conduzir tais informações, via células auditivas, para o cérebro que interpretará o som. É um longo caminho que perpassa muitos fenômenos físicos.

Experimentos psicoacústicos foram realizados com o intuito de esclarecer as relações existentes entre as alterações físicas das vibrações sonoras e as alterações subjetivas auditivas, (RUSSO, I.C.P, 1993, p.140). A autora menciona em sua obra: “O ouvido humano não é igualmente sensível para todas as frequências”.

Comunicamo-nos pela audição e o mundo se comunica conosco. Assim é desenvolvida a nossa identidade, a nossa compreensão, as nossas emoções do mundo que está a nossa volta, formando os vínculos sociais.

Qualquer ato de comunicação pressupõe a presença de um agente emissor que produz o sinal e de um agente receptor que recebe o sinal. Dessa forma, o homem não se comunica consigo mesmo.

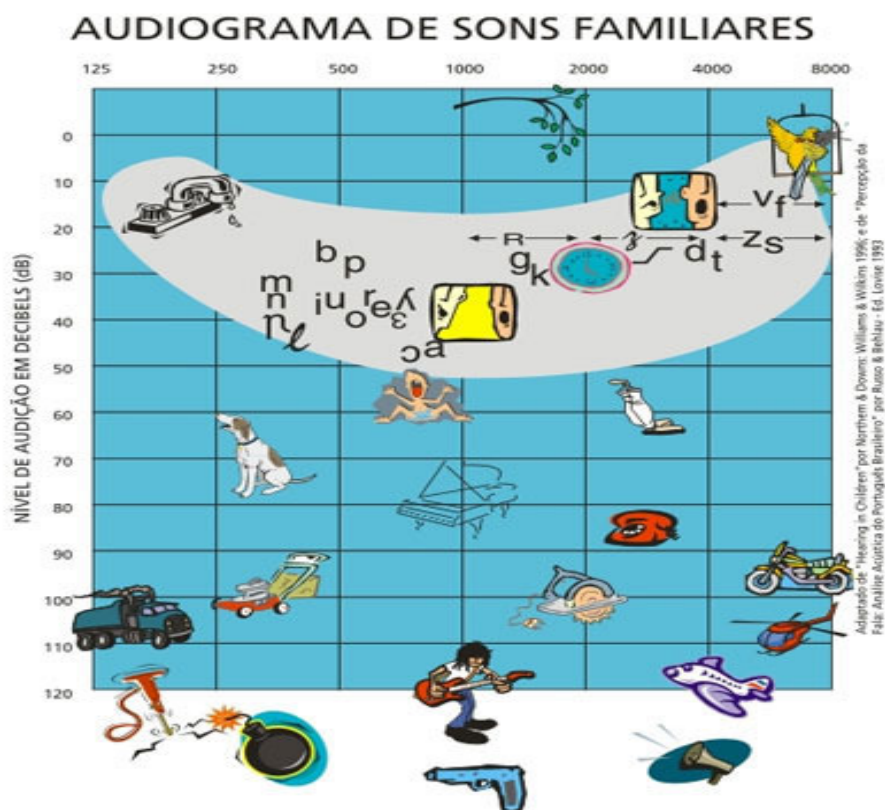
A capacidade de comunicar utilizando a linguagem é um dos aspectos distintos entre os seres humanos. A comunicação é basicamente oralista, configurando a tradição cultural das sociedades humanas, entretanto, acaba por dificultar a comunicação entre surdos e ouvintes.

Assim, através do audiograma<sup>3</sup>, podemos demonstrar os sons familiares do mundo em que vivemos conforme ilustração 2.

---

<sup>2</sup> Rui, Laura Rita - **A física na audição humana** - Porto Alegre: UFRGS, Instituto de Física, Programa de Pós-Graduação em Ensino de Física, 2007. Produto do trabalho de conclusão do Mestrado Profissional em Ensino de Física da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, orientado pela Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria Helena Steffani.

<sup>3</sup> Audiograma é um gráfico que mostra a percepção do ouvido a sons variados. É o resultado de uma audiometria.



**Ilustração 2** - Audiograma de sons familiares  
**Fonte:** <[www.solucoesauditiva.com.br](http://www.solucoesauditiva.com.br)>. Acesso em: 03.mar.2011.

Em relação ao mecanismo da audição humana, o complexo da audição resulta na comunicação, entretanto a comunicação pode não resultar da audição. Assim cito um caso de cidadania envolvendo surdez-mudez<sup>4</sup>, em que envolve o fator humano e o fator legal. Transcrevemos o texto na íntegra:

Em 1998, conta a Associação Sindical dos Juizes Portugueses, o Ministério Público de Lisboa moveu uma ação de interdição contra uma mulher de 32 anos, que sofria de paralisia cerebral com decorrente surdez-mudez, alegando: "A requerida não anda, necessitando de cadeiras de rodas para esse efeito, e não é capaz de falar, comunicando-se com as pessoas por gestos ou através de um quadro onde se encontram inscritas as letras do alfabeto e frases que utiliza com mais freqüência, tais como: "tenho sede", "tenho fome", etc, no qual a requerida aponta as letras para compor frases ou as frases já feitas". "No entanto, na mesma ação, o MP português relatou que a referida senhora residia, durante a semana, em um Centro onde freqüentava o ensino especial e aprendia a ler e a escrever à máquina". Segundo o Código Civil português, são três as causas de interdição: anomalia psíquica surdez-mudez e cegueira. "Contudo", diz o processo, "não basta à ocorrência de qualquer deficiência destes tipos para o juiz decretar a interdição da pessoa que dela sofre. [...] O surdo-mudo, que haja seguido tratamento e instrução adequados, adquirindo, deste modo, meios de suprir a sua limitação física, pode também não ser

<sup>4</sup> Texto extraído da internet sem identificação do autor da escrita e transcrito na íntegra. Disponível em: <<http://boasaude.uol.com.br/lib/ShowDoc.cfm?LibDocID=3829&ReturnCatID=1787>> Acesso em: 03.mar.2011.



passível de interdição, ou sê-lo apenas de inabilitação". Mesmo assim, foi concluída a ação e nomeado um tutor, tendo o MP baseado a ação em "anomalia psíquica". A mulher recorreu, então, pedindo a ajuda de um advogado público, e o caso chegou em um ponto que lhe foi solicitado comparecer para exames, sendo feito a ela um interrogatório, que resultou no seguinte:

A mulher, por não se expressar pela fala, utilizou para as respostas um quadro onde se encontravam escritas algumas palavras ou expressões simples, o abecedário, os números de 1 a 10, as cores, as operações matemáticas, etc. Ela também conseguiu comunicar o seu nome, onde nasceu e onde morava, o mês em que se encontrava, tudo de forma certa, comunicando que aquele era seu 12º ano de escolaridade, sabendo ler e escrevendo à máquina e a computador, tendo esclarecido que gostava de continuar a estudar.

Improcedente a ação movida contra a mulher foram exibidas à mulher várias moedas, que a mesma reconheceu e cujo valor indicou no seu quadro.

Ao serem expostos a ela os motivos do processo, ela conseguiu comunicar uma mensagem, dizendo não querer ser declarada interdita porque depois não poderia estudar nem fazer nada, e esclareceu ainda, por meio de gestos e outros sinais, que pretendia poder decidir sempre a sua vida.

"Meses depois, a juíza Margarida Leitão, do 7º Juízo Cível de Lisboa, julgou portadora, entre outras coisas, de surdez-mudez e indeferiu o pedido de interdição".

Diante dessa breve explicação sobre a audição humana, a sociedade evoluiu o tempo passou... e a surdez ainda é vista como algo marginalizado e rodeado de crenças.

### 2.3 – Patologias Auditivas (hereditárias, congênicas, adquiridas)

A "surdez" é a perda da percepção normal dos sons, podendo ser maior ou menor esta percepção. Existem vários tipos de portadores da deficiência auditiva, variando entre diferentes graus e tipos de perda da audição.

Observando o grau, a etiologia e o tipo da alteração auditiva, bem como um fator importante para o diagnóstico como a idade em que a patologia ocorreu, servem para determinar importantes diferenças em relação ao tipo de deficiente que acompanhará o ser humano e assim determinar maiores ou menores dificuldades para o desenvolvimento social.

Interessante a classificação do "**Bureau Internacional d'Audiophonologie**" – BIAP<sup>5</sup> e na Portaria Interministerial nº. 186 de 10/03/78 quanto aos dois grupos de surdez: os parcialmente surdos e os surdos.

Nessa classificação, os parcialmente surdos são considerados:

---

<sup>5</sup> O **Bureau Internacional de Audiophonology** é uma sociedade científica criada por decreto real belga em 24 de março de 1967. Especialistas internacionais são chamados a dar pareceres e participar na elaboração de recomendações que são depois divulgados através do secretariado BIAP e o site BIAP <[www.biap.org](http://www.biap.org)>.

A) **os portadores de surdez leve** - apresentam perda auditiva de até quarenta decibéis<sup>6</sup>, impedindo de perceber igualmente todos os fonemas da palavra;

B) **os portadores de surdez moderada** – representado pela perda da audição entre quarenta e um até cinquenta e cinco decibéis. É necessária uma voz com intensidade maior para que seja convenientemente percebida. Em geral, identificam as palavras mais significantes, tendo dificuldade em frases complexas.

Já os surdos, são classificados em:

A) **Os portadores de surdez severa** – apresentam perda auditiva entre setenta e noventa decibéis. Só podem perceber apenas a voz forte e em grande parte, precisão de aptidão para utilizar a percepção visual;

B) **as portadoras de surdez profunda** – apresentam perda auditiva superior a noventa decibéis. São privados de informações auditivas necessárias impedindo-os de adquirir a linguagem oral.

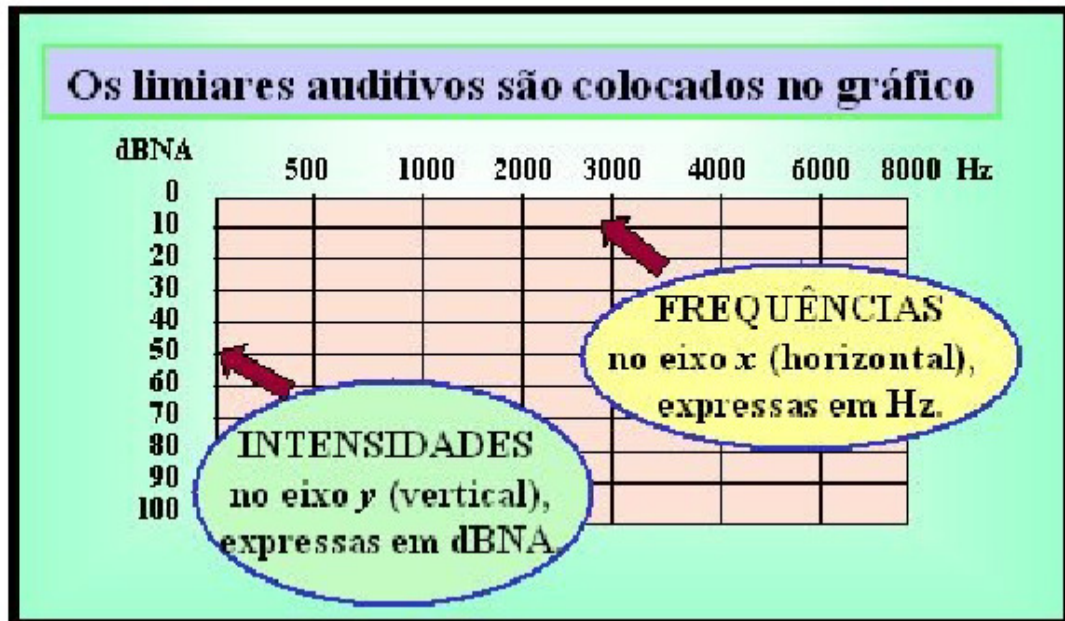
Torna-se fácil identificar os tipos de surdez severa e profunda, pois nesses casos a pessoa não adquire a linguagem oral pelos processos naturais, ou seja, a aquisição normal da linguagem, entretanto, os portadores de surdez leve a moderada podem até passarem despercebidos.

A surdez possui três tipos de diferentes aspectos: o primeiro é o social, a minoria lingüística, possuidora de língua e cultura própria; o segundo é o clínico, o portador de deficiência auditiva que tem o comprometimento da audição, que passa a ser suficiente para prejudicar o desenvolvimento natural da linguagem oral e o terceiro, educacional, referindo aos deficientes auditivos que envolvem as necessidades especiais à comunicação e como resultantes à produção de conhecimento. (CAMPELLO, 2000, p.26-28).

Para melhor esclarecimento, essas informações da classificação das perdas auditivas são adquiridas pelo resultado do exame audiométrico onde é expresso em um audiograma, um gráfico de coordenadas e abscissas que revela a capacidade auditiva do indivíduo. É o que demonstramos na ilustração 3.

---

<sup>6</sup> O **decibel (dB)** é uma medida da razão entre duas quantidades, sendo usado para uma grande variedade de medições em acústica, física e eletrônica. O decibel é muito usado na medida da intensidade de sons. É uma unidade de medida adimensional, semelhante à percentagem. A definição do dB é obtida com o uso do logaritmo.



**Ilustração 3** - Gráfico do Audiograma

**Fonte:** <[http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/72\\_Deficiente\\_auditivo\\_e\\_decreto\\_5296.pdf](http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/72_Deficiente_auditivo_e_decreto_5296.pdf)>  
Acesso em: 03.mar.2011.

A legislação trabalhista, através da norma regulamentadora nº. 7 da Portaria nº. 3214 de Junho de 1978, considera a audição normal quanto mais próximo de 0 (zero) o limiar auditivo, melhor a audição do indivíduo, ou seja limiares auditivos menores ou iguais a 25 dB(NA) em todas as frequências examinadas.

Diante do exposto, ainda podemos classificar segundo, (JESUS, L.N., 2009, p. 19), quanto ao tipo das patologias auditivas como:

A) **Condutiva** – causada por um dano localizado no ouvido externo e/ou médio, que tem por função “conduzir” o som até o ouvido interno. Em muitos casos, o quadro é reversível necessitando de cuidados médicos ou cirurgia.

B) **Neurosensorial** – lesão no ouvido interno, ocorrendo uma diminuição na capacidade de “receber” os sons, fazendo com que a pessoa escute menos e maior dificuldade na discriminação entre os sons. Frequentemente é irreversível.

C) **Mista** – a pessoa é acometida de ambas as perdas auditivas: condutiva e neurosensorial ao mesmo tempo. Ocasionalmente em virtude de fatores genéticos.

D) **Central** – Localização da alteração: a partir do tronco cerebral até as regiões subcorticais e córtex do cérebro.

A noção de surdez e deficiência auditiva é distinta. A surdez sendo de origem congênita, ou seja, quando se nasce surdo sem a capacidade de ouvir qualquer som surgindo à dificuldade na aquisição da linguagem, bem como o desenvolvimento

da comunicação como consequência. A deficiência auditiva sendo um déficit adquirido após lesões ou doenças no ouvido. Neste caso, a pessoa nasceu com audição perfeita, já aprendeu a se comunicar oralmente e diante da deficiência vai ter que aprender a se comunicar de outra forma.

Mencionamos a fala de Hans J. Frank<sup>7</sup>:

Eu particularmente ponho fim a essa discussão... chame-me do que quiser, seja surdo ou deficiente auditivo... é a minha realidade e não preciso levantar escândalo com vaidades desnecessárias. E mais: Dou liberdade para a pessoa escrever da forma que ela pensar, e da forma que a pessoa foi educada para denominar o sujeito, pois sei que por qualquer denominação, a pessoa não tem má intenção de ferir quando estiver se envolvendo em trabalho em prol da surdez e da pessoa surda....

Diante dessa particularidade, “toda pessoa afetada pela diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade”.<sup>8</sup>

A terminologia “doença” é derivada do latim *dolentia* (dor), “e empregado para indicar qualquer alteração havida na saúde de uma pessoa ou um desarranjo ocorrido em seu organismo. É de sentido equivalente à *moléstia* e *enfermidade*”. Ressalta ainda que a doença profissional “é a designação dada pelo Direito trabalhista à moléstia ou enfermidade adquirida no exercício de uma profissão, em consequência mesmo do exercício dela” (PLÁCIDO E SILVA, 2002, p.287).

Etmologicamente, a palavra surdo tem origem no latim (*surdus*) e no grego (*kophós*): designativo de uma situação dupla: o homem que não escuta e o homem que não é entendido (DALCIN, Gladis. 2005, p.5). A autora completa:

desde que a humanidade existe, existem surdos. E, como não pode deixar de ser a história destes foi atravessada pelas idéias que circularam ao longo dos séculos, marcando e delimitando territórios teóricos, políticos, sociais, culturais e psíquicos da construção de subjetividades.

Existe uma diferença e é o reconhecimento da diferença, buscando o direito de conviver com características próprias, de fazer valer os direitos civis, lingüísticos, culturais, étnicos, religiosos entre outros (PINTO, 2001, p.34).

O paradigma da diferença, muito bem esclarecido pelo autor, é dividido sob três aspectos (BUENO, 1999, p.11):

---

<sup>7</sup> É instrutor de LIBRAS no método Bimodal. Disponível em: <[http://www.gatanu.org/paginas\\_adicionais/calendário/encontrofatanu/falarcom\\_maosM.A.campello.doc](http://www.gatanu.org/paginas_adicionais/calendário/encontrofatanu/falarcom_maosM.A.campello.doc)>. Acesso em: 23.out.201.

<sup>8</sup> Protocolo adicional à convenção americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais – Protocolo de São Salvador – adotado durante a XVIII Assembleia geral da Organização dos Estados Americanos, em São Salvador em 17 de novembro de 1988.

1 - surdez, como uma característica de uma parcela da população, não pode ser encarada pelo ângulo tradicional da medicina que a caracterizou como deficiência;

2 - a surdez acarreta uma diferença básica de linguagem, onde a língua de sinais é encarada como a expressão natural da comunidade surda;

3 - o fato de possuir uma língua numa modalidade espaço-visual remete os surdos a uma cultura própria.

Assim, cabe agora esclarecer como o direito positivo disciplina a doença ocupacional, ou seja, aquela que é acometida pela atividade laboral decorrente das atividades exercidas, da deficiência auditiva, que “é considerada como a diferença existente entre o desempenho do indivíduo e a habilidade normal para a detecção sonora de acordo com padrões estabelecidos pela **American National Standards Institute**”<sup>9</sup>.

Desta forma estamos diante de duas situações que merecem cautela para o entendimento desse estudo. Ambas são patologias da audição, a primeira como consequência da atividade laboral em locais de elevado nível de pressão sonora, e a segunda como a deficiência por fatores etiológicos hereditários, adquiridas durante o período gestacional, causas pós-natal e peri-natal.

É realizado o exame de audiometria que tem a finalidade de avaliar a audição das pessoas. Este exame é realizado pelo fonoaudiólogo ou otorrinolaringologista; únicos profissionais habilitados para realização deste procedimento.

A pessoa é testada no interior de uma cabine acústica, rigorosamente calibrada pelos padrões exigidos. Com fone nos ouvidos, tons são transmitidos pelo audiômetro. Tais tons são reportados quando forem ouvidos pela pessoa, através de botões e de uma janela localizada a frente do profissional que executa o exame.

Com base nos dados em questão, o traçado de audiometria é construído, o que chamamos de audiograma.

Para melhor entendimento, vejamos a ilustração 4.

---

<sup>9</sup> **American National Standards Institute** ("Instituto Nacional Americano de Padronização"), também conhecido por sua sigla **ANSI**, é uma organização particular estado-unidense sem fins lucrativos que tem por objetivo facilitar a padronização dos trabalhos de seus membros.



**Ilustração 4** – Realização do exame audiométrico

**Fonte:** <<http://somfaceasociedadeactual-ruído.blogspot.com/2010/01/audiometria.html>>  
Acesso em: 03.mar.2011.

### 3. A DEFICIÊNCIA AUDITIVA

#### 3.1 – Histórico da Deficiência

Neste capítulo é necessário que se realize um breve comentário sobre a história, ou seja, como a surdez em tempos pretéritos era vista e de que modo é percebida nos tempos atuais. Embora percebêssemos uma sociedade evolutiva, a surdez ainda é vista como algo marginalizado.

Pode-se dizer que até meados do século XVI, os portadores de deficiência auditiva eram considerados intelectualmente inferiores. Felizmente, essa idéia começou a ser desfeita quando se percebeu que o “surdo” poderia aprender a se comunicar. (OLIVEIRA, 1998).

Na antiguidade e entre os povos primitivos, o tratamento destinado às pessoas com deficiência possuía duas vertentes: o extermínio, pois eles eram considerados por alguns um grave empecilho à sobrevivência do grupo: ou a proteção, em que as pessoas os protegiam e sustentavam com a finalidade de ganhar a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços daqueles que voltavam mutilados da guerra. (COSTA, 2008, p.23).

No século XVI, esclarece (BEHARES, 1993, p.4):

(...) que em diversos países europeus se tem notícias de pessoas que acreditavam honestamente ter descoberto uma “*ciência absolutamente desconhecida*”, que era a de ensinar o surdo falar. O propósito da educação dos surdos, de então era que estes pudessem desenvolver seu pensamento, adquirir conhecimento e se comunicar com o mundo ouvinte para que isso fosse possível, procurava-se ensiná-los a falar e a compreender a língua falada, mas a fala era considerada uma estratégia, em meio a outras, de alcançar tais objetivos.

O ser humano em geral torna os diferentes desiguais com certo menosprezo e rejeição.

A sociedade no passado em relação a todos os tipos de deficiências, ou melhor, a tudo aquilo que fugia da normalidade, tinha uma visão de desprezo e preconceitos. As pessoas portadoras de deficiências eram vistas como possuidoras do demônio e eram queimadas como bruxas.

Em literaturas pretéritas, lemos que os povos antigos e indígenas costumavam sacrificar a vida de recém-nascidos acometidos de alguma deficiência

física, jogando-o num abismo ou enterrando-o vivo, o que demonstra, apesar da cultura desses povos, o quadro do preconceito existente já naquela humanidade.

Sem nos aprofundarmos nesta questão histórica, na Roma antiga, muitas crianças portadoras de algum tipo de deficiência ou nasciam com alguma malformação eram abandonadas em pequenos cestos nas margens do Rio Tibre.

No Código Civil de 1916, em seu artigo 5º. incisos II e III incluiu a surdez claramente como absolutamente incapazes.

Art. 5º. São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:  
I - os menores de 16 (dezesesseis) anos;  
II - os loucos de todo o gênero;  
III - os surdos-mudos, que não puderem exprimir a sua vontade;  
IV - os ausentes, declarados tais por ato do juiz.

No Código Civil 2002 da Lei n. 10.406, de 10/01/2002), em seu artigo 3º, refere, os absolutamente incapazes:

Art. 3º. São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:  
I— os menores de dezesseis anos;  
II — os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos;  
III — os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Propôs então o relator Ricardo Fiúza nova redação ao inciso III: “mesmo por causa transitória”, o que segundo os doutrinadores:

(...) a impossibilidade transitória para exprimir a vontade: por doença que acarrete deficiência física (surdo-mudez, p.ex.), ou perda de memória, não puderem, ainda que temporariamente manifestar seja vontade para praticar atos da vida civil deverão estar representado por um curador (CC.arts.1767, 11 e 1780). (NOVO CÓDIGO CIVIL COMENTADO, 2002, p.16, 17).

O novo Código Civil, ainda em seu artigo 4º. refere, os relativamente incapazes:

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer:  
I— os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;  
II— os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido;  
III — os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo;  
IV — os pródigos.

A doutrina explica o inciso III do novo Código Civil:

Excepcionais, sem desenvolvimento mental completo: Abrangidos estão, aqui: os fracos de mente, surdos-mudos e portadores de anomalia psíquica que apresentem sinais de desenvolvimento mental incompleto, comprovado e declarado em sentença de interdição, que os tornam incapazes de praticar atos na vida civil, sem a assistência de um curador (CC, art. 1.767. IV). (NOVO CÓDIGO CIVIL COMENTADO, 2002, p.17, 18).



Felizmente nos tempos atuais, defensores dos direitos fundamentais se mobilizam para uma mudança dos costumes, apesar do total desinteresse muitas vezes do Congresso pela causa. Como o Projeto de Lei nº. 1.057<sup>10</sup>, apresentado pelo Deputado Henrique Afonso (PT-AC) em 2007, batizado de Lei Muwaji em homenagem a indígena Muwaji Suruhawa, que deveria sacrificar a filha Iganani, que nasceu com paralisia cerebral pela tradição de seu povo. Mas Muwaji enfrentou toda a burocracia da sociedade nacional, assim como os costumes de seu povo, para garantir a vida e o tratamento médico de sua filha.

Há personagens famosos na história portadores de deficiências. Citamos alguns (ROMITA, S., 1991, p.6):

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

Contam seus biógrafos que ele foi o “maestro honorário” na primeira apresentação de sua 9ª Sinfonia, mantendo-se sentado ao lado do maestro regente. Não ouvia nada de toda a execução da magnífica peça musical, mas seguia sua evolução pela partitura em suas mãos. Próximo ao final, estava atrasado alguns compassos e não notou quando a orquestra terminara. Um dos solistas veio imediatamente até ele e virou-o para a platéia que aplaudia delirantemente a obra e seu compositor<sup>11</sup>

Helther Whitestone, no ano de 1995, nascida no Alabama, foi miss Estados Unidos. Conta-se que o locutor entusiasmado anunciou: “E aqui está ela! Miss Estados Unidos da América de 1995!!!”. No entanto Healthier não ouviu nada dessas palavras, nem a música nem os aplausos. Healthier foi a primeira jovem deficiente a ser escolhida como miss e surda desde os 18 meses de idade. Heather tem sido a porta-voz da Fundação Helen Keller para Pesquisa sobre o Olho e da Fundação Starkey para Aparelhos Auditivos. Escreveu também um livro intitulado "Ouvindo com meu Coração" (Listening with My Heart).<sup>12</sup>

Diante disto, provamos que a pessoa portadora de alguma deficiência é uma pessoa capaz, mas possuidora de algumas limitações físicas ou mentais.

O portador de necessidades especiais<sup>13</sup> se resume no direito à igualdade como patrimônio jurídico e desta forma quer evitando a discriminação resguardar a

---

<sup>10</sup> Projeto de Lei nº 1057/2007 – Dispõe sobre o combate a práticas tradicionais nocivas e à proteção dos direitos fundamentais de crianças indígenas, bem como pertencentes a outras sociedades ditas não tradicionais.

<sup>11</sup> Disponível em: <<http://www.crfaster.com.br/LUDWIG%20PDF.pdf>> mérito exclusivo de seu autor. Texto utilizado pelo blog com finalidade educacional. Acesso em: 03.mar.2011.

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://www.fonoaudiologando.com/2010/04/deficiencia-auditiva.html>> Acesso em: 03/mar.2011.

<sup>13</sup> Neste trabalho, utilizamos também a denominação de Portadores de Necessidades Especiais (PNEs) para nos referir aos deficientes.

obediência ao princípio da isonomia de todos diante da letra da lei, quer colocar em posição privilegiada o portador de deficiência em relação aos demais, perfeitamente justificado pelas próprias limitações.

Autor do estudo: “Deficiente físico – novas dimensões da proteção ao trabalhador” cita Aristóteles que afirmava: “que é mais fácil ensinar um aleijado a desempenhar uma tarefa útil, do que sustentá-lo como indigente” (VALTECIDES, 1992, p.21).

Acreditavam-se na antiguidade até quase o final da Idade Média, que os deficientes auditivos eram ineducáveis. No século XV, estes portadores de necessidades especiais viviam a margem da sociedade e não possuíam nenhum direito assegurado (JESUS, L.N, 2009, p.27). A autora ainda menciona:

O século XVIII é considerado o período mais produtivo da educação dos surdos, no qual esta teve um enorme impulso no sentido quantitativo referente ao aumento de escolas para surdos, e qualitativo, pois através do uso da língua de sinais os surdos podiam aprender dominar diversos assuntos e fazer parte do mercado de trabalho.

O “normal-anormal”, nos séculos XVIII e XIX, era rotulado e estigmatizado de incapaz. Na década de 70 existe a expansão dos movimentos de direitos humanos (JESUS, L.N, 2009, p.28).

(...) foi quando a minoria marginalizada iniciou a sua luta para apropriar-se do seu espaço na sociedade, desta maneira a visão segregacionista foi contestada e a integração social e a educacional dos surdos passaram a serem a proposta dos programas de Educação Especial em todo o mundo.

Ferreira e Guimarães (2003, p.50,51), citam em sua obra que,

No contexto social, evidenciam-se as mais variadas formas de preconceitos e/ou aceitação daquilo que se apresenta como “diferente” ou “indesejado”. Do ponto de vista antropológico, ser negro, ser velho, ser mulher, ser criança, ser deficiente, isso vem significando, no decorrer dos tempos, e ainda hoje, uma condição de subalternidade de direitos e de desempenho das funções sociais. ... O homem levou séculos para entender e explicar cientificamente algumas entre tantas deficiências. Até alcançar uma compreensão a respeito dessas anomalias, ele conviveu com explicações as mais variadas que sempre o distanciavam da necessidade ou da importância de encarar a deficiência como uma realidade humana.

Oliveira (2000, p. 139), destaca que,

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

Existe uma classificação das deficiências e esta classificação não deve ser utilizada como instrumento para impedir o amparo jurídico que é devido ao portador da deficiência e sim colaborar para que o Estado atenda cada indivíduo de acordo com suas necessidades especiais (RULLI NETO, 2002, p.29). O autor refere ao decreto nº. 3.298/99, artigo 4º. que faz uma conceituação técnica das formas de deficiência, classificando-as em: física, auditiva, visual e múltipla.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I – deficiência física – 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, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldade para o desempenho de funções;

II – deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

a) de 25 a 40 decibéis (db) – surdez leve;

b) de 41 a 55 db – surdez moderada;

c) de 56 a 70 db – surdez acentuada;

d) de 71 a 90 db – surdez severa;

e) acima de 91 db – surdez profunda; e

f) anacusia<sup>14</sup>;

III – deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV- deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização da comunidade;

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

V- deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Após a Declaração dos Direitos do Homem em 1948, no século que houve o fortalecimento do movimento para acrescer a defesa de direitos como: saúde, a inclusão social na educação, trabalho e cultura (SANTOS, Sabrina, 2009, p.19).

O artigo intitulado “Inclusão Social da Pessoa com Deficiência”, escrito pela advogada Sabrina Rodrigues Santos<sup>15</sup>, refere que:

O período pós 50 é significativo, pois a comunidade internacional, representada pelos diversos representantes públicos e privados, assumiu um papel pró-ativo na articulação cooperativa e colaborativa, o que foi decisivo para a aprovação de inúmeros documentos internacionais e que culminou com

<sup>14</sup> É a palavra usada quando há perda total da capacidade auditiva.

<sup>15</sup> A advogada Sabrina Rodrigues Santos é presidente da Comissão de Responsabilidade Social da OAB/SP e membro do Comitê de Responsabilidade Social da FIESP.

a Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pela Assembléia das Nações Unidas em maio de 2008.

A autora ainda observa que os reflexos desses movimentos no Brasil culminaram com a Emenda Constitucional nº. 12/1978, assegurando assim aos deficientes a melhoria das condições sociais, inclusive voltada para capacitação profissional.

### **3.2 - Conceito de pessoas portadoras de deficiência auditiva**

Começamos este capítulo citando o psicanalista autor de Best-selling sobre psicanálise e professor de neurologia e psiquiatria da Columbia University Medical Center, que brilhantemente fez a seguinte observação: (SACKS, 1998, p.15)

somos notavelmente ignorantes a respeito da surdez, muito mais ignorantes do que um homem instruído teria sido em 1886 ou 1786. Ignorantes e indiferentes (...). Eu nada sabia a respeito da situação dos surdos, nem imaginava que ela pudesse lançar luz sobre tantos domínios, sobretudo o domínio da língua. Fiquei pasmo com o que aprendi sobre a história das pessoas surdas e os extraordinários desafios (lingüísticos) que elas enfrentam, e pasmo também ao tomar conhecimento de uma língua completamente visual, a língua dos sinais, diferente em modo de minha própria língua, a falada.

Já mencionado anteriormente, os indivíduos que apresentavam deficiência auditiva, passavam por uma difícil trajetória para ingressar no mercado de trabalho, consequência natural da falta de preparo tanto das empresas quanto dos próprios deficientes (SASSAKI, 1999, p.59).

Pelos padrões estabelecidos pela **American National Standard Institute**, a deficiência auditiva é considerada como “a diferença existente entre o desempenho do indivíduo e a habilidade normal para a detecção sonora”.

A deficiência auditiva é um termo utilizado para indicar a diminuição da capacidade de escutar os sons ou a perda da audição. Qualquer dano que ocorra em alguma das partes do ouvido pode levar a uma deficiência na audição.

### **3.3 - A lei e o deficiente auditivo: Como a lei e a OMS entende a deficiência**

A conceituação de PNEs para a legislação brasileira se torna complicada, já que há inúmeras definições contrastantes.

A Organização das Nações Unidas<sup>16</sup> define a deficiência:

(...) qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas, sensoriais ou mentais.

A Coordenadora Nacional para Integração da Pessoa Portador de Deficiência (CORDE) elaborou, conjuntamente com o Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro (CVI / RJ), o documento *Mídia e Deficiência: Manual de Estilo*. Em seu prefácio ela preconiza brilhantemente:

As pessoas devem "viver" na comunidade, não apenas "sobreviver". Esta afirmação não exclui ninguém. Todos devem ter oportunidades iguais para que o seu direito de cidadão seja realmente respeitado, permitindo, inclusive, a reciprocidade que marca o relacionamento interpessoal: direitos e deveres. Para que tal fato ocorra, é indispensável que a hierarquização da pessoa no contexto social igualitário seja insistentemente cobrada. Um ponto de partida para se efetivar a integração social das minorias (como, por exemplo, pessoas portadoras de deficiência), é o estabelecimento de certas definições básicas, considerando suas implicações para o tema "normalização / integração".

A integração familiar e sociocultural do cidadão devem ser definidas como o processo de se permitir, sistematicamente, que todas as pessoas tenham acesso aos recursos, bens e serviços coletivos. É quando nos deparamos com os "pré-conceitos", oriundos da desinformação, que muitas vezes levam a sociedade a subestimar a potencialidade e a capacidade das pessoas, gerando discriminação estigmas e preconceitos. Os meios de comunicação de massa surgem, portanto, como uma das principais alternativas para reverter o quadro de desconhecimento sobre os impedimentos, deficiências e limitações, pois, ao abordarmos corretamente estas questões, com certeza estaremos criando as condições necessárias para que a sociedade atente para o fato de que, mesmo portando alguma deficiência, as pessoas podem e devem participar do processo de convivência plena.

Observamos que o termo deficiência é genérico independente de qualquer seqüela, ou seja, os agrupados em áreas de deficiências físicas, sensoriais ou mentais.

A Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada em 13 de dezembro de 2006, pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU)<sup>17</sup>, contempla em seu artigo 1º. o conceito de deficiência (COSTA, 2008, p.30):

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

---

<sup>16</sup> Organização das Nações Unidas. Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, 1975.

<sup>17</sup> ONU – Organização das Nações Unidas. Centro de Informações da ONU em Portugal. Disponível em: <[www.mtas.es/biblioteca/publicacione/estudios](http://www.mtas.es/biblioteca/publicacione/estudios)> . Acesso em: 03.mar.2011.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), segundo a CORDE<sup>18</sup>, 10% da população brasileira são compostas de pessoas portadoras de deficiência e classifica nas seguintes categorias (COSTA, 2008,p.28):

Deficiência física: comprometimento de função motora (paraplegia, tetraplegia, amputação, paralisia cerebral etc.);  
Deficiência sensorial: auditiva e visual;  
Deficiência mental: padrões intelectuais reduzidos (dificuldades cognitivas);  
Deficiências múltiplas: concomitância de um ou mais tipos na mesma pessoa.

É necessário que abordarmos a Convenção da OIT nº. 159, ratificada pelo Brasil através do Decreto nº. 51 de 28/08/89 e que entrou em vigor em 18 de maio de 1991 e assim conceitua o portador de deficiência no em seu artigo 11:

Para efeitos da presente Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todo indivíduo 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 reconhecida. (COSTA, 2008, p.27).

A Lei nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989 tratou do tema, mas não o definiu (COSTA, 2008, p27):

Havia algumas dificuldades de ordem prática, devido à falta de detalhamento jurídico na definição de cada tipo de deficiência. Assim, a questão deveria ser resolvida simplesmente remetendo cada caso aos juízes para que eles, por meio do art.126 do CPC e arts. 4º. e 5º. do Dec.-lei n. 4657/42, promovessem a integração concreta da norma. Porém, em 20 de dezembro de 1999, o Decreto 3.298, que regulamentou a Lei n. 7853/89, nos art 3º. E 4º., definiu mais claramente cada tipo de deficiência, resolvendo a questão.

O Decreto nº. 3.298/99, em seu artigo 3º, incisos I, II e III, diferencia a deficiência, deficiência permanente e a incapacidade:

Art. 3º. Para os efeitos deste Decreto, considera-se:  
I – deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerada normal para o ser humano;  
II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e  
III – incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade 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 uma função ou atividade a ser exercida.

A referida Lei entende que tanto a doutrina quanto o legislador ordinário, não consideram que a pessoa é deficiente e sim portadora de uma deficiência.

---

<sup>18</sup> CORDE – Coordenadoria Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência

Conforme o Decreto federal nº. 3.298 de 20 de dezembro de 1999 em seu artigo 4º. classifica as deficiências em categorias: I) deficiência física, II) deficiência auditiva, III) deficiência visual, IV) deficiência mental e V) deficiência múltipla.

As deficiências auditivas e visuais recebem uma “quantificação”, critério utilizado por este decreto. A quantificação da deficiência auditiva é baseada nos limiares auditivos, apresentada tanto no artigo 4º. do referido decreto, como no artigo 3º. da Resolução nº. 17/2003 do CONADE<sup>19</sup> e atualmente no art. 70 do decreto nº. 5.296 de 12 de dezembro de 2004.

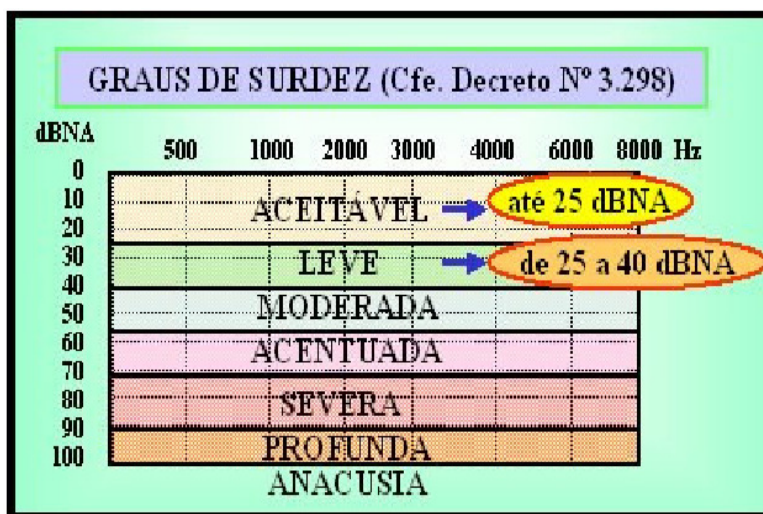
O Decreto nº. 5.296/04 veio corrigir uma inadequação das quantificações estabelecidas pelos anteriores mencionados, para caracterizar o deficiente auditivo. Isto porque o mérito de inclusão do quadro de deficientes auditivos poderia ser prejudicado pelo utilizar literal dos textos legais, podendo ser enquadrados indivíduos não considerado exatamente deficiente em detrimento dos realmente deficientes auditivos.

No Decreto nº. 3.298/99 é considerado como deficiência auditiva:

(...) perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (dB) – surdez leve;
- b) de 41 a 55 dB – surdez moderada;
- c) de 56 a 70 dB – surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 dB – surdez severa;
- e) acima de 91 dB – surdez profunda
- f) anacusia”

Segundo a legislação trabalhista, considera-se audição dentro dos padrões de normalidade, um limiar auditivo até 25dB.



**Ilustração 5-** Graus de surdez conforme o decreto nº. 3.298/99

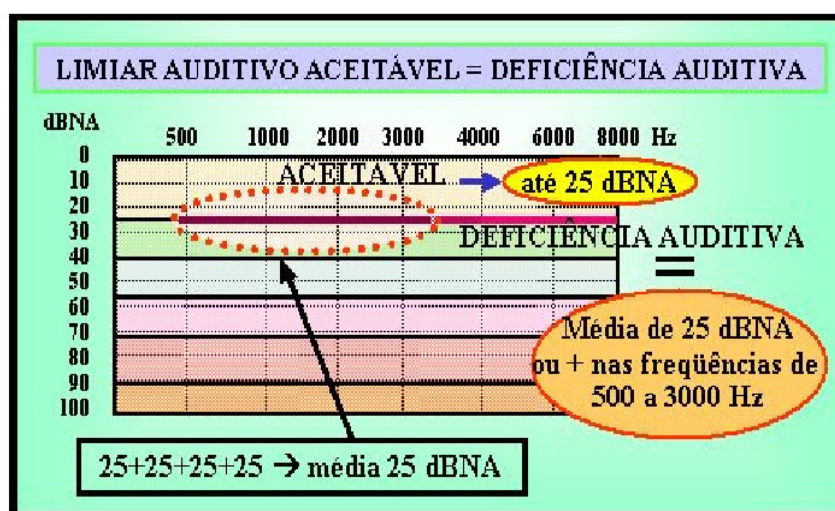
Fonte: <[http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/72\\_Deficiente\\_auditivo\\_e\\_decreto\\_5296.pdf](http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/72_Deficiente_auditivo_e_decreto_5296.pdf)>  
Acesso em: 07.mar.2011.

<sup>19</sup> CONADE – Conselho Nacional dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Desta forma, pelo critério do Decreto nº. 3.298/99, um indivíduo pode ter uma audição que o caracterize como “surdez leve” e ao mesmo tempo dentro dos padrões de normalidade, ou seja, “aceitável” dentro da legislação trabalhista. Assim este critério considerava este indivíduo como “deficiente auditivo”.

A Resolução nº. 17 em seu artigo 3º. considera como deficiência auditiva: “(...) a perda parcial ou total bilateral de 25 (vinte e cinco) decibéis (dB) ou mais, resultante da média aritmética do audiograma, aferida nas frequências de 500, 1000, 2000 e 3000Hz (...)”.

Para melhor entendimento, vejamos a ilustração 6.



**Ilustração 6-** Grau de surdez conforme a resolução nº. 17/2003

**Fonte:** <[http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/\\_72\\_Deficiente\\_auditivo\\_e\\_decreto\\_5296.pdf](http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/_72_Deficiente_auditivo_e_decreto_5296.pdf)>  
Acesso em: 07.mar.2011.

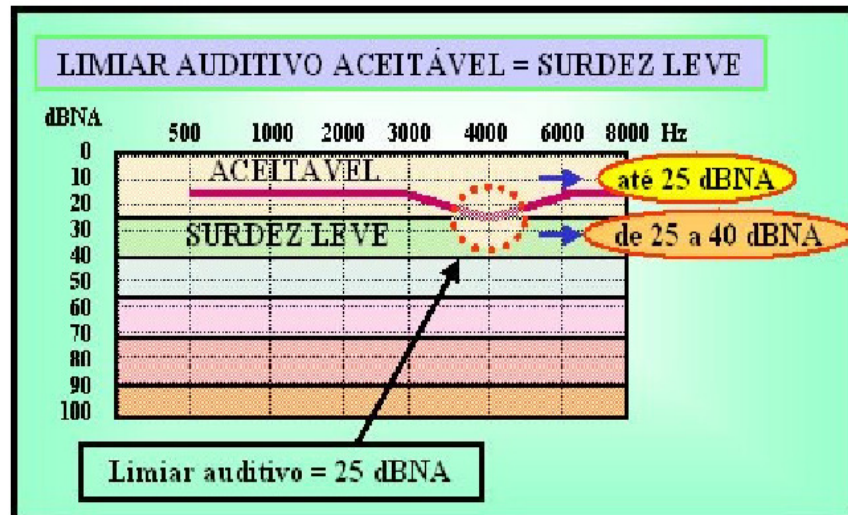
Nesta Resolução também considerada inadequada, bastava que o indivíduo tivesse um limiar médio de 25 dB(NA)<sup>20</sup> em algum ouvido, para ser considerado como “deficiente auditivo”, conforme demonstramos na ilustração 7.

Entendemos que a proposta dos critérios sugeridos pela Resolução nº. 17/2003 teve a intenção de corrigir o dimensionamento da deficiência auditiva, entretanto manteve a insuficiência ao caracterizar o portador de necessidades especiais.

O Decreto nº. 5.296 de 12/12/2004 em seu artigo 4º. caracteriza melhor ao que possa ser entendido e considera a surdez assim como a deficiência auditiva, passando a vigorar com seguintes alterações: “a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (db) ou mais, auferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”.

<sup>20</sup> NA – nível de audição





**Ilustração 7-** Inadequação do critério nº. 3.298/99

**Fonte:** <[http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/\\_72\\_Deficiente\\_auditivo\\_e\\_decreto\\_5296.pdf](http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/_72_Deficiente_auditivo_e_decreto_5296.pdf)>  
Acesso em: 07.mar.2011.

O Brasil é um dos países mais avançados do mundo na criação de leis de proteção à pessoa portadora de deficiência (ASSIS, PUSSOLI E LACERDA, 1994, p. 56).

Ao se comparar os portadores de deficiência física, auditiva e visual, o surdo é quem defronta com maior dificuldade de inclusão social, já que a audição é um sentido fundamental para obtenção e uso da linguagem. Devido à falta de conhecimento sobre suas limitações, na maioria das vezes o surdo é visto como rebelde ou como uma pessoa que não revela seus sentimentos. (PAGLIUCA; FIUZA e REBOUÇAS, 2007, p.411).

### **3.4 - Direitos Fundamentais do portador da deficiência auditiva**

Para que possamos fazer uma análise das pessoas portadoras de necessidades especiais, é necessária uma interpretação principiológica do texto constitucional, já que houve uma influência pelos princípios e valores morais de outras Constituições de Estados Democráticos de Direito na Constituição Federal de 1988.

O artigo 5º. da Constituição Federal de 1988, abrange o rol de direitos fundamentais pois revela o sentimento do constituinte: as pessoas humanas têm direitos inatos à fundação do Estado.

O legislador evidenciou no Título I – Dos Princípios Fundamentais – de nossa Constituição, nos artigos 1º. ao 4º., sendo basilares para a leitura da Carta Maior.

Dentre esses princípios, aqueles que se referem especificamente ao nosso estudo em tela são:

Art.1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.

Art. 3º Constituem-se objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – promover uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

É o princípio da Igualdade o ponto de partida; ainda que teoricamente, igualdade em um Estado Democrático de Direito. Pensadores iluministas como Rousseau em seu “Discurso sobre a origem da desigualdade entre os homens” (1775) já abordavam o tema. (ROUSSEAU, 1973, p. 241).

Concebo na espécie humana duas espécies de desigualdade: uma, que chamo de natural ou física, porque é estabelecida pela natureza, e que consiste na diferença das idades, da saúde, das forças do corpo e das qualidades do espírito, ou da alma; a outra, que se pode chamar de desigualdade moral ou política, porque depende de uma espécie de convenção, e que é estabelecida ou, pelo menos, autorizada pelo consentimento dos homens. Consiste esta nos diferentes privilégios de que gozam alguns com prejuízo dos outros, como ser mais ricos, mais honrados, mais poderosos do que os outros, ou mesmo fazerem-se obedecer por eles.

Assim observamos que os direitos constitucionais fundamentais constituem uma abrangência ao longo da história dos últimos séculos, com as modificações de acordo com os interesses das classes sociais.

No artigo intitulado: “Direitos Fundamentais” 2001, o autor refere: “Os direitos Fundamentais estão inseridos dentro daquilo que o Constitucionalismo denomina de princípios constitucionais fundamentais, que são os princípios que guardam os valores fundamentais da Ordem Jurídica” (LOACIR GSCHWENDTNER, 2001).

O autor ainda menciona e cita Canotilho:

Assim, os direitos fundamentais são estudados enquanto direitos jurídico-positivos, uma vez que vigentes numa determinada ordem constitucional, razão pela qual os direitos fundamentais do homem são coisas desejáveis, fins que merecem ser perseguidos, contudo, apesar de toda essa desejabilidade, ainda não foram totalmente reconhecidos.

Assim, Canotilho firma que "os direitos consagrados e reconhecidos pela constituição designam-se, por vezes, direitos fundamentais formalmente constitucionais, porque eles são enunciados e protegidos por normas com valor constitucional formal (normas que têm a forma constitucional). A Constituição admite (...), porém, outros direitos fundamentais constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional. Em virtude de as normas que os reconhecem e protegem não terem a forma constitucional, estes direitos são chamados direitos materialmente fundamentais". (LOACIR GSCHWENDTNER, 2001)

Assim, observamos que os princípios constitucionais na Constituição Federal, abordando o direito do homem, consistem não somente em fundamentação, mas sim na proteção de modo que, o problema não é filosófico, mas num sentido mais amplo, político.

No cenário nacional, os direitos fundamentais, fundamentam na cidadania, na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, com o objetivo de se ter uma sociedade livre, justa e solidária, conduzindo os líderes do governo a refletir uma política pública voltada ao deficiente.

### **3.4.1 – Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**

O princípio da dignidade da pessoa humana merece destaque. Nos termos do inciso III do 1º. artigo da Constituição da República Federativa do Brasil:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

...  
III - a dignidade da pessoa humana;

O nosso atual sistema constitucional brasileiro considera a dignidade da pessoa humana como valor fundamental que aborda os interesses políticos, sociais, econômicos e jurídicos. Graças ao dinamismo do direito e com a evolução a legislação foi sendo aperfeiçoada.

É fato quando olhamos para o passado e constatamos que os indivíduos que apresentavam deficiências auditivas tinham grande dificuldade para ingressar no mercado de trabalho, conseqüência da falta de preparo tanto para as empresas como dos próprios deficientes.

O princípio da dignidade é equiparado ao próprio princípio do direito à vida, nos termos do *caput* art. 5º. da Constituição Federal, conforme os estudos de (DIAS, 2004, p.15). O mesmo autor observa que não é admissível a dissociação do

direito à vida da dignidade humana sem o comprometimento do Estado e lembra as palavras do Ministro do Supremo Tribunal Federal Maurício Correa:

Ninguém é obrigado a cumprir a ordem ilegal, ou a ela se submeter, ainda que emanada de autoridade judicial. Mais: é dever de cidadania opor-se à ordem ilegal; caso contrário nega-se o Estado de Direito<sup>21</sup>.

O que percebemos é que os antigos discursos que enfocavam somente os aspectos patológicos da deficiência auditiva foram substituídos por uma visão mais integrada, mais socializada, mais humanizada, incluindo-o no âmbito que o trabalho está inserido.

Mencionando os direitos fundamentais reconhecidos à pessoa com deficiência, ressaltamos o direito humano fundamental: o acesso ao mercado de trabalho, pois se apresenta com valor existencial de enorme relevância, já que só por meio do trabalho, é possível prover a si e a sua família. São direitos fundamentais a todas as pessoas e a inserção no mercado trabalhista de pessoas com deficiência faz com que elas vivam mais e melhor. (SANTOS, 2002, p.19)<sup>22</sup>

Com essa atmosfera de transformações é que muitas empresas têm se empenhado no compromisso de inclusão do deficiente auditivo, entretanto há muito ainda a conhecer e aprimorar e os dispositivos legais surgiram para o equilíbrio para se obter o esperado.

Nesse contexto, podemos afirmar que a Magna Constituição Federal de 1988 representou a adjetivação do Estado como “Democrático de Direito”, e assim a pela elevação da cidadania, da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, objetivando o bem comum, através de uma sociedade livre, justa e solidária, objetivando a redução das desigualdades sociais. (DIAS, 2000)

A proteção das pessoas com deficiência é um modo de preservar a cidadania e a dignidade da pessoa humana, extinguindo-se as desigualdades sociais.

---

<sup>21</sup> (HC 73.454, Rel. Min. Maurício Corrêa, julgamento em 22-4-1996, Segunda Turma, DJ de 7-6-1996). Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/constituicao.asp> > Acesso em: 17.jun.2011.

<sup>22</sup> Nesse sentido, observa Sebastião Geraldo de Oliveira. In: Proteção jurídica à Saúde do trabalhador, p. 317. “O primeiro direito fundamental é indiscutivelmente o direito à vida. Este direito, no entanto, está apoiado em alguns pilares essenciais, dentre eles o trabalho e a saúde. Ressalte-se, ainda, que o trabalho, além de direito, constituiu-se em princípio bíblico, na medida em que está escrito que “Do suor do trabalho comerás o teu pão”. (Gênesis 3:19).

### 3. 4.2 – Princípio da Igualdade

Destaca-se que se inicia pelo princípio da Igualdade no sistema constitucional, em relação à proteção às pessoas portadoras de deficiência, bem definido como “o patrimônio jurídico das pessoas portadoras de deficiência” (ARAÚJO, 1996, p. 98).

(...) corresponde ao cumprimento do direito à igualdade, quer apenas cuidando de resguardar a obediência à isonomia de todos diante do texto legal, evitando discriminações, quer colocando as pessoas com deficiência em situação privilegiada em relação aos demais cidadãos, benefício perfeitamente justificado e explicado pela própria dificuldade de integração natural desse grupo de pessoas.

A Constituição Brasileira consagra uma igualdade formal no *caput* do artigo 5º.:

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

O Supremo Tribunal Federal, através do Ministro Celso de Mello na época, atribui à conceituação da isonomia material, com a interpretação da corte:

O princípio da isonomia, que se reveste de auto-aplicabilidade, não é - enquanto postulado fundamental de nossa ordem político-jurídica — suscetível de regulamentação ou de complementação normativa. Esse princípio — cuja observância vincula, incondicionalmente, todas as manifestações do Poder Público — deve ser considerado, em sua precípua função de obstar discriminações e de extinguir privilégios (RDA 55/114), sob duplo aspecto: (a) o da igualdade na lei e (b) o da igualdade perante a lei (*grifo nosso*). A igualdade na lei — que opera numa fase de generalidade puramente abstrata — constitui exigência destinada ao legislador que, no processo de sua formação, nela não poderá incluir fatores de discriminação, responsáveis pela ruptura da ordem isonômica. A igualdade perante a lei, contudo, pressupondo lei já elaborada, traduz imposição destinada aos demais poderes estatais, que, na aplicação da norma legal, não poderão subordiná-la a critérios que ensejem tratamento seletivo ou discriminatório. A eventual inobservância desse postulado pelo legislador imporá ao ato estatal por ele elaborado e produzido a eiva de inconstitucionalidade.<sup>23</sup>

O que se entende é que os dizeres do *caput* do artigo 5º. da Constituição Federal, não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma posta, mas que a mesma lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia. (MELLO, 1999, p.9).

Comenta Bastos, 1998, p.13:

o atual artigo isonômico teve transladada a sua topografia. Deixou de ser um direito individual, tratado tecnicamente como os demais. Passou a encabeçar a

---

<sup>23</sup> (MI 58, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 19/04/91)

lista destes direitos, que foram transformados em parágrafos do artigo igualizador.

A questão da igualdade em todas as formas de sociedade é desde os tempos mais antigos, a posição que o homem ocupa na estrutura social, o problema das desigualdades é inerente a ele o qual repercute em organização social e sistemas políticos distintos (SILVA, 2001, p.32)

Renomados juristas entendem o princípio da igualdade como uma concepção meramente formal. Celso Antonio Bandeira de Mello é claro em sua obra quando menciona que a lei não deve ser fonte de privilégios, mas sim um instrumento regulador da vida social que tem como objetivo tratar equitativamente todos os cidadãos. Brilhantemente ele escreve:

em suma: dúvida não padece, que ao se cumprir uma lei, todos os abrangidos por ela não de receber tratamento parificado, sendo certo, ainda, que ao próprio ditame legal é interdito deferir disciplinas diversas para situações equivalentes.

O preâmbulo da Carta Magna reconhece a essencialidade e a inevitabilidade da igualdade, como elemento de realização plena do Estado Democrático Brasileiro, quando revela a preocupação de se:

(...) instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais (...) a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos...

Mister se faz ressaltar a expansão e transformação do princípio da igualdade dentre os princípios fundamentais do Estado Brasileiro. Trata-se de três incisos do artigo 3º. da Carta Magna:

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa Do Brasil:  
I – construir uma sociedade justa, livre e solidária;  
...  
III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;  
IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Assim sendo, o princípio da igualdade por força do comando do artigo 3º. da Constituição Federal, estende-se por todo o corpo constitucional.

O princípio da igualdade resplandece sobre quase todos os outros acolhidos como pilstras do edifício normativo fundamental alicerçado. É guia não apenas de regras, mas de quase todos os outros princípios que informam e conformam o modelo constitucional positivado, sendo guiado por apenas um, ao qual se dá a seguir: o da dignidade da pessoa humana - art. 1º, III, da Constituição da República. (ROCHA, 1996, p. 85)

Sendo o direito ao trabalho um dos “direitos fundamentais”, há que se contemplem também os deficientes por uma “distribuição compatível”, observando obrigatoriamente o princípio de proporcionalidade. (ROMITA, 1991, p.17)

É necessário que o Estado-legislador adote medidas niveladoras para alcançar o objetivo de proporcionar aos deficientes o acesso aos cargos e empregos públicos e privados, a fim de remover os obstáculos que se opõem ao livre desenvolvimento da personalidade dessas pessoas. (ROMITA, 1991, p.17)

### **3.4.3 – Princípio da Proporcionalidade e Razoabilidade – A não-discriminação**

É interessante observar que as medidas relativas aos trabalhadores com deficiência afiguram-se discriminações positivas a imperatividade da justiça. Citamos o princípio da proporcionalidade e razoabilidade, levando em conta essas pessoas que merecem especial proteção do Estado.

Em se tratando do princípio da proporcionalidade:

Os valores básicos de uma sociedade são veiculados constitucionalmente mediante a consagração de princípios jurídicos (normas de textura aberta dotadas de idoneidade normativa irradiante) expressos e implícitos (normas sem formulação ou enunciado lingüístico expresso, mas decorrentes da própria essência da constituição e/ou dos princípios por ela consagrados). Centrada no Estado de Direito, a proporcionalidade constitui precisamente um princípio jurídico fundamental, como norma historicamente objetivada e progressivamente introduzida na consciência jurídica, que encontra uma recepção expressa ou implícita no Texto Constitucional. (PONTES, 2000, p. 53)

Em se tratando do princípio da razoabilidade:

O princípio da razoabilidade é um parâmetro de valoração dos atos do Poder Público para aferir se eles estão informados pelo valor superior inerente a todo ordenamento jurídico: a justiça. Sendo mais fácil de ser sentido do que conceituado, o princípio se dilui em um conjunto de proposições que não o libertam de uma dimensão excessivamente subjetiva. É razoável o que seja conforme à razão, supondo equilíbrio, moderação e harmonia; o que não seja arbitrário ou caprichoso; o que corresponda ao senso comum, aos valores vigentes em dado momento ou lugar. (BARROSO, 2001, p. 21)

Mister se faz a distinção entre ambos os princípios:

Inexiste sobreposição entre os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. De toda sorte, embora com matriz histórica diversa e conteúdos distintos, guardam vários pontos de identidade. Por isso, há quem os trate indistintamente como noções fungíveis; há, por outro lado, quem considere o princípio da razoabilidade como uma das vertentes do princípio da proporcionalidade (Eros Roberto Grau); e ainda, por vezes, o princípio da proporcionalidade é visto como uma das expressões do princípio da

razoabilidade (Celso Antônio Bandeira de Mello). (...) A idéia de proporcionalidade, em sua tríplice manifestação, coincide com a noção de racionalidade, isto é, com a primeira acepção do princípio da razoabilidade. No entanto, não se confunde com a noção de razoabilidade em sentido estrito. O teste de racionalidade envolve a adoção dos critérios de proporcionalidade – adequação e exigibilidade, enquanto o teste de razoabilidade, relacionado à questão da proporcionalidade em sentido estrito, configura um método de obtenção do equilíbrio entre os interessados em conflito. (MORAES, 2003, P.89-900).

Adotando-se posturas reais, de obrigações positivas em favor dos portadores de deficiência, marca uma mudança na postura do Estado de vedar a discriminação. (LORENTZ, 2001, p.39)

É no decreto nº. 6.949/99 que promulga a Convenção Internacional sobre os direitos e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, em que vários artigos expressam o princípio da não-discriminação:

Art. 3º. – Princípios gerais – Os princípios da presente Convenção são:  
(...)

b. a não-discriminação;

(...)

Art.5º. – Igualdade e não –discriminação:

1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.

2. Os Estados Partes deverão proibir qualquer discriminação por motivo de deficiência e garantir às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados - Partes deverão adotar todos os passos necessários para assegurar que a adaptação razoável seja provida.

4. Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não deverão ser consideradas discriminatórias.

Art. 6º. – Mulheres com deficiência

1. Os Estados Partes reconhecem que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas à discriminação múltipla e, portanto, deverão tomar medidas para assegurar a elas o pleno e igual desfrute de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.

2. Os Estados Partes deverão tomar todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes o exercício e o desfrute dos direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidos na presente Convenção.

“Discriminar é crime. Não bastam medidas legais que coíbam as práticas discriminatórias no emprego. A discriminação se manifesta sob as mais variadas formas, dentre elas no cotidiano das pessoas”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Maria Cecília de Moura Ferreira. Assessora Internacional do Ministério do Trabalho e Emprego - Programa Brasil, Gênero e Raça. Apresentado durante o "Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no Trabalho" Brasília/DF, 15 e 16 de maio de 2000. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub21.html>> Acesso em: 17.jun.2011.



## 4. DIREITO AO TRABALHO

### 4.1– A Constituição Federal e o trabalho como valor social

A valorização do “trabalho” está enfatizada pela Constituição Federal de 1988, assim como foram abordados em sua dimensão social e individual nas constituições passadas.

A questão “trabalho” relaciona diretamente com os direitos humanos, bem como os princípios constitucionais que abordam a cidadania e a justiça social na busca pela redução das desigualdades sociais.

O político Ulysses Guimarães denominou de “Constituição Coragem” e, redigiu um texto que anteriormente compunha a Constituição Federal. Posteriormente sob alegação de inconstitucionalidade de suas palavras, o texto foi retirado da referida Carta Maior. Dizia o texto:

O Homem é o problema da sociedade brasileira: sem salário, analfabeto, sem saúde, sem casa, portanto sem cidadania. A Constituição luta contra os bolsões de miséria que envergonham o país. Diferentemente das sete constituições anteriores, começa com o homem. Graficamente testemunha a primazia do homem, que foi escrita para o homem, que o homem é seu fim e sua esperança. É a constituição cidadã. Cidadão é o que ganha, come, sabe mora, pode se curar. (...) <sup>25</sup>

O artigo 7º. da Constituição Federal, cuida dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, proibindo a discriminação no tocante a salário e certos critérios de admissão do trabalhador assim como sexo, idade, cor ou estado civil. O inciso XXXI do referido artigo, abriga o portador de deficiência. Tratando-se da deficiência auditiva, pode-se afirmar que se admite a diferença de exercício de funções em confronto com as pessoas audíveis.

Assim como mencionado na Constituição Federal:

Art.7º. – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XXX- proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

---

<sup>25</sup> Um dos principais fundamentos da República Federativa do Brasil, foi bem sintetizado no discurso proferido pelo Dr. Ulysses Guimarães, Presidente da Assembléia Nacional Constituinte, por ocasião da promulgação da Constituição Federal de 5 de outubro de 1998. Esse trecho está disponível em: <<http://politicaepitacos.blogspot.com/2010/04/constituicao-coragem.html>>, acessado em: 20.jun.2011.

Vale mencionar que a concepção de que a verdadeira igualdade consiste em partilharem-se desigualmente os desiguais, na proporção da sua desigualdade.

#### **4.2 – O trabalho do portador de deficiência auditiva**

No pretérito, os indivíduos que apresentavam deficiências auditivas tinham grande dificuldade para ingressar no âmbito do trabalho. Isso porque as empresas estavam despreparadas e desinformadas sobre a questão da deficiência (SASSAKI, 1999, p.59).

Felizmente há uma visão mais integrada em relação ao deficiente auditivo, substituindo os discursos que enfocavam somente aspectos patológicos. Atualmente considera-se o indivíduo surdo em todas as suas dimensões e isto inclui o âmbito social em que o trabalho está inserido (KLEIN, 1998, p.75). O trabalho, segundo a autora tem sido uma forma de os surdos superarem sua deficiência e, conseqüentemente, conquistarem sua integração à sociedade.

A falta de conhecimento, muitas vezes divaga e critica o surdo, entretanto, desconhece que eles possuem uma forma própria de linguagem, uma comunidade unida e organizada; e possuem as mesmas condições cognitivas que os ouvintes o que significa que surdez não impede que esses sujeitos possam fazer parte na sociedade.

Nesse sentido, (PIMENTA, 2001, p.24), ator surdo brasileiro, declara que:

(...) a surdez deve ser reconhecida como apenas mais um aspecto das infinitas possibilidades da diversidade humana, pois ser surdo não é melhor ou pior do que ser ouvinte, é apenas diferente. Se considerarmos que os surdos não são 'ouvintes com defeito', mas pessoas diferentes, estaremos aptos a entender que a diferença física entre pessoas surdas e pessoas ouvintes gera uma visão não-limitada, não determinística de uma pessoa ou de outra, mas uma visão diferente de mundo, um 'jeito ouvinte de ser' e um 'jeito Surdo de ser', que nos permite falar em uma cultura da visão e outra da audição.

Há muitos esforços legislativos. Verificamos isso através de leis, decretos e portarias, no sentido de inserir o deficiente em geral no mercado de trabalho, através de paradigmas que estão sendo direcionado e dividindo responsabilidades entre o Estado, empresas e a sociedade de um modo geral.

Em se tratando de deficiência auditiva em relação ao âmbito do trabalho, existem leis federais e estaduais que prevêm. Relacionamos algumas leis:

Lei nº. 8.160/91 - Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva:

Artigo 1º - É obrigatória a colocação, de forma visível, do "Símbolo Internacional de Surdez" em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por pessoas portadoras de deficiência auditiva, e em todos os serviços que forem postos à sua disposição ou que possibilitem o seu uso.

Artigo 2º - O "Símbolo Internacional de Surdez" deverá ser colocado, obrigatoriamente, em local visível ao público, não sendo permitida nenhuma modificação ou adição ao desenho reproduzido no anexo a esta Lei.

Artigo 3º - É proibida a utilização do "Símbolo Internacional de Surdez" para finalidade outra que não seja a de identificar, assinalar ou indicar local ou serviço habilitado ao uso de pessoas portadoras de deficiência auditiva.



**Ilustração 8-** Símbolo Internacional de Surdez - A medida padrão do símbolo é a largura de 10 cm e a altura que é proporção e a cor é mesmo igual ao símbolo do deficiente físico.

Fonte: <<http://www.detran.sp.gov.br/surdez/surdez.asp>>. Acesso em: 13.mar.2011.

Lei nº. 1.224/87 - Assegura ao deficiente físico o direito a inscrição e participação em concursos públicos.

Lei nº. 1.479/89 – Autoriza o Poder Executivo a criar o programa deficiente físico – empresa.

Apesar de existirem tantas leis que favorecem a inclusão do deficiente na empresa, muitos empresários desconhecem a capacidade laboral do portador de

deficiência auditiva e as medidas administrativas para sua contratação como: recrutamento, seleção, treinamento, legislação (CARREIRA, 1997, p. 24).

É fato que os empresários podem realmente estar despertando para o reconhecimento do deficiente auditivo, um ser humano com potencialidades a serem desenvolvidas, e acima de tudo é alguém que merece igualdade de condições para ser um cidadão ativo na sociedade.

E diante dessas afirmações, podemos encontrar empresas que tenham a consciência de sua responsabilidade na inserção do deficiente auditivo no meio social.

#### **4.3 – Lei das Cotas – Direito à reserva de vagas - Setor Público e Privado**

O inciso VIII da Constituição Federal do artigo 37, prevê que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiências e definirá os critérios de sua admissão.

Em 1989, adveio a Lei Federal nº. 7853, definindo uma Política Nacional com o objetivo de orientar o processo de integração da pessoa portadora de deficiência no país. Normatizou a Lei Federal nº. 8.112 de 1990:

Art.5º., § 2º.: às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte) das vagas oferecidas no concurso.

A Lei nº. 8.112/90, em seu parágrafo 1º. estabelece que o órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multidisciplinar, composta de médico e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º.: A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:  
I – as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;  
II – a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;  
III – a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;  
IV – a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utiliza e;  
V- a CID (Classificação Internacional de Doença) e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

Até então apenas o setor público se comprometeu com as regras da Lei.

A lei nº. 8.213 de 24 de Julho de 1991 prevê aquele regime no setor privado confirmando que a empresa com mais de cem empregados a preencher seus

cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, sob pena de multa. Vejamos que o artigo 93 da referida lei trata-se de dever jurídico e não propriamente, de uma obrigação ligada a uma relação jurídica entre dois sujeitos.

Em outras palavras, a norma protege interesses difusos, indivíduos de uma coletividade indeterminada, que surge em decorrência de circunstância fática comum.

A Constituição Federal em seu artigo 37, inciso VIII, abarcou em seu texto a chamada “reserva de mercado de trabalho” assegura um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de necessidades especiais no âmbito da administração pública, ao elencar no art. 37, os princípios regentes da administração, deixando à lei definir os critérios de sua admissão.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

...

VIII- a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; (..)

Deixou claro em seu dispositivo, que o serviço público deve criar condições para tornar plausível o aproveitamento do deficiente, ou seja, disputar vagas no serviço público em pé de igualdade com os não deficientes, a fim de tornar reais suas chances de classificação. A reserva de vagas não fere o princípio da isonomia.

Nos termos do artigo 93 da lei nº. 8213/91 determina o sistema de cotas em relação ao portador de necessidades especiais, assim:

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

I-	até 200 empregados .....	2%
II-	de 201 a 500 .....	3%
III-	de 501 a 1000 .....	4%
IV-	de 1001 em diante .....	5%

Parágrafo 1º.: a dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhantes. (ANGHER, 2007, p.1225).

Um julgado de 2007 do TST determinou a reintegração da deficiente auditiva ao Banco Itaú:

A Justiça do Trabalho determinou a reintegração ao trabalho de uma deficiente auditiva que trabalhava no Banco Itaú S.A. e foi demitida imotivadamente, sem que outra empregada, nas mesmas condições, fosse colocada em seu lugar, como determina a lei. O caso chegou à instância superior e foi julgado na Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que recusou agravo de instrumento do banco que pretendia dar seguimento a recurso trancado pelo

Tribunal Regional do Rio de Janeiro. Em 2007, a bancária carioca recorreu à Justiça informando que, após vinte anos de trabalho, foi demitida de forma ilegal, uma vez que o banco não cumpriu as exigências legais que determinam que, quando um deficiente é mandado embora, outro deve ser contratado em seu lugar. A empregada denunciou ainda que o banco não vem preenchendo a cota mínima de empregados deficientes que devem ser contratados pela empresa. O juiz decretou a nulidade da demissão e determinou sua reintegração, no mesmo cargo, função e remuneração, com garantia de todas as vantagens do período de afastamento. Ao julgar o recurso ordinário, o Tribunal Regional do Trabalho entendeu que a dispensa foi mesmo irregular e afastou o argumento do banco de que não era sua obrigação colocar outra deficiente na mesma vaga, e que a empregada estava à disposição da empresa, em casa, sem prejuízo da remuneração. Para o Regional, “o poder de comando do empregador não é absoluto” – no caso, a dispensa de trabalhador deficiente é regulada pelo parágrafo 1º do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, e “só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”. Ao analisar o agravo do Itaú no TST o relator, ministro Renato de Lacerda Paiva, verificou que as decisões anteriores estavam corretas e não mereciam reparos. Explicou que, além da dispensa irregular da reclamante, o acórdão regional deixou claro que a empresa não vem atendendo aos requisitos dos artigos 36 do Decreto 3.298/99 e 93 da Lei nº 8.213/1991, que estabelecem percentuais de portadores de deficiência no quadro de funcionários das empresas. O Itaú deveria ter mais de dois mil empregados deficientes e não conta com mais de 1.500 nessas condições. O voto do relator foi seguido unanimemente pelos ministros da Segunda Turma. ( AIRR-909-2007-012-01-40.1)<sup>26</sup>

O conteúdo jurídico da proteção ao portador de deficiência em relação ao sistema de cotas:

(...) deve tratar-se de pessoas portadoras de deficiência, nos termos do Decreto 3.298/99 que regulamentou a Lei 7853/89.<sup>27</sup>

Essas pessoas devem ser reabilitadas ou habilitadas nos termos da lei previdenciárias.<sup>28</sup>

A contratação não dispensa a aptidão para a realização das atribuições do cargo, a ser aferida pela empresa.

Salienta-se que se presume a aptidão das pessoas portadoras de deficiência reabilitadas ou habilitadas, sendo da empresa o ônus da prova em contrário, se for o caso.

Advirta-se ainda, que não tem validade à renúncia desse direito pelo interessado, já que se trata de norma de ordem pública. HERKENHOFF, (2004).

---

<sup>26</sup> Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial. Permitida a reprodução mediante citação da fonte: Assessoria de Comunicação Social Tribunal Superior do Trabalho Tel. (61) 3314-4404. (nota da obra). Disponível em: <A HREF=mailto:imprensa@tst.gov.br>imprensa@tst.gov.br>. Acesso em: 13.mar.2011.

<sup>27</sup> A lei nº.7853 de 24 de Outubro de 1988 trata: do apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social; sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de deficiência.

<sup>28</sup> Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada àquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS (art.36, § 2º., Decreto no. 3298/99). Considera-se também pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função (art. 36, § 3º.).

Ocorre uma polêmica quanto a esse dispositivo acerca da proteção dada ao portador de deficiência, ficando a dúvida se há uma garantia provisória de emprego ou mero impedimento de dispensa.

O doutrinador Lopes (2005, p.63) entende que:

O intuito do legislador, ao criar o referido dispositivo, foi obrigar a que o empregador que aderisse ao sistema de cotas não mais o deixasse, ou seja, foi uma forma de proteção ao sistema e não de um empregado admitido como portador de deficiência.

Em se tratando do deficiente auditivo, surge o decreto 5296/04 (COSTA, 2008, p.159):

Ao estabelecer a perda auditiva em diferentes graus de decibéis, o art. 4º, inciso II e letras do Decreto n. 3298/99 não indicou as faixas de frequências nas quais essa perda seria aferida. Para não enquadrar como pessoas com deficiência aquelas que têm a audição social preservada, deve-se utilizar como parâmetro o Quadro 2 do Anexo III do Decreto no. 3048/99 (Regulamento de Benefícios da Previdência Social), segundo o qual a perda deverá ser aferida pela média aritmética dos valores em decibéis encontrados nas frequências de 500,1000, 2000 e 3000 Hertz. Perdas em faixas muito graves (250 Hertz) ou muito agudas (6000, 8000 Hertz) não comprometem a audição social nem a comunicação. Essas contratações devem ser consideradas para efeitos de cumprimento da cota até o advento do Decreto n. 5296/04, que definiu como deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (41 dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1000Hz e 3000 Hz, portanto perdas auditivas muito severas.

#### **4.3.1 – Responsabilidade social das empresas**

A luz da relevância social e a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa é resgatada pela responsabilidade social, com a finalidade de promover a qualidade nas relações da empresa com práticas que respeitem as pessoas, comunidade e meio ambiente, construindo assim uma sociedade mais justa, qualitativamente melhor para o viver humano respeitando os ditames sociais e legais da comunidade (VAL JUNIOR, 2004).

Essa é a função do legislador, dar o amparo legal aos cidadãos e às instituições que compõem o espectro social e trabalhista. É dever do legislador a promoção de abertura no campo jurídico e ético para que os empresários se sintam incentivados.

Entretanto, é imperativo lembrar que a adesão aos princípios da responsabilidade social empresarial não pode ser uma iniciativa pontual ou de fachada, assumida com a expectativa de gerar impactos imediatos na imagem da empresa, mas sim o resultado de uma reflexão madura e de uma decisão

que alcance o conjunto de políticas e práticas empresariais. (DARCANCHY, 2006).

Para a empresa socialmente responsável, felizmente a contratação do portador de deficiência auditiva, visual, física e mental, não é vista apenas como uma obrigação legal, mas sim o compromisso de sua política e responsabilidade social.

#### **4.3.2 – Estabilidade**

“A lei não prevê estabilidade no emprego para a pessoa com deficiência. O que se garante é a reserva de vaga para pessoa em condição semelhante. (§ 1º. do art. 93 da Lei 8.213/91)”. (COSTA, 2008, p.152).<sup>29</sup>

É fato que o mencionado dispositivo legal, pode ser entendido como garantia indireta de emprego, visto que o que a intenção é proteger o percentual relativo ao sistema compulsório de cotas.

Para PASTORE, 2000, p.58, trata-se de uma “proteção exagerada e tende a assustar o empregador, transformando-se em discriminação adicional”.

Completa o autor:

As empresas, temendo não encontrar substituto equivalente para o portador de deficiência que vier a ser desligado e não podendo demitir até mesmo quando encerrar as atividades em que ele trabalha, resistem em admitir o primeiro – o que limita as oportunidades de trabalho para os portadores de deficiência como um todo.

Reiteramos que a dispensa de empregado portador de necessidades especiais ou reabilitado, em se tratando de contrato por prazo determinado superior a 90 dias e a dispensa imotivada, pelo contrato de trabalho por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes. É o que prevê o artigo 93 §1º. da Lei nº. 8.213/91 que trata de cotas compulsórias.

Assim, sabemos que o portador de necessidades especiais não possui a estabilidade no emprego. O que há é a “estabilidade da vaga”, ou seja: a obrigação de existir dentro da empresa o número mínimo exigido legalmente, de atividades em postos destinados ao portador de necessidades especiais.

---

<sup>29</sup> Nota da obra: Nesse sentido, TRT – 17ª. Região – RO n. 00187.2001.008.17.99-9, j.01/04/03 – RO, entendeu que o art. 93 da Lei n. 8213/91, possibilita uma reserva mínima às pessoas com deficiências, considerando as dificuldades de alocação no mercado de trabalho resultantes da redução da capacidade física ou mental da pessoa, estabelecendo uma percentagem mínima para propiciar a igualdade de oportunidade a todos. Determinando que é nula a dispensa de empregado sem a prova da percentagem mínima estabelecida pela Lei n. 8213/91 e regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99.



### 4.3.3 – Acessibilidade e a comunicação do Deficiente auditivo no local de trabalho

Com extrema facilidade nos inclinamos a crer, sem investigação alguma. Que a perfeita posse de todas as faculdades constitui a condição para o melhor rendimento em qualquer classe de trabalho (...)  
(...) Uma indústria sabiamente desenvolvida é capaz de proporcionar ocupações a um avultado número de pessoas, devidamente pagas. Que habitualmente pesam sobre a comunidade. (HENRY FORD, 1925).

A promoção à acessibilidade é uma das formas de integração do portador de necessidades especiais. É a possibilidade, segurança, autonomia, meios de comunicação que possam facilitar a o dia a dia do deficiente.

Pelo decreto nº. 3.298/99 cabe aos órgãos e às entidades da administração pública federal direta e indireta adotar providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoa portadora de deficiência.

Os deficientes auditivos deveriam ter uma participação maior, tanto no trabalho, como na política, ou melhor, na sociedade em geral; mas se torna um momento não pertencente a eles, fazendo com que se isolem pela falta de comunicação necessária. Não ocorre uma inteiração, e sim na maioria das vezes, a superioridade dos ouvintes e assim tem a sensação de estarem sendo segregados, excluídos da sociedade.

O ideal é fornecer à empresa o conhecimento necessário para o desenvolvimento da adequada atitude diante das características próprias das diferentes deficiências, sendo como regra principal romper com a discriminação, sem transformar a dificuldade de relacionamento em proteção nem no preconceito de tratar o interlocutor como incapaz.

Em se tratando de comunicação dos deficientes auditivos, objeto de nosso estudo, citamos algumas orientações sugeridas pelo livro “Sem limite – Inclusão de Portadores de Deficiência no Mercado de trabalho”, 2003, p.137:

1. Ao precisar falar com uma pessoa surda, chame sua atenção tocando em seu braço ou demonstrando sua intenção por meio de sinais;
2. fale de forma pausada e clara, de frente para o surdo, que aprenderá suas palavras por meio da leitura labial, caso esteja apto;
3. para dar boa visibilidade à sua fala, evite ter objetos à frente dos lábios ou fazer gestos próximos a eles;
4. seja expressivo em seus sentimentos, pois o surdo não perceberá as mudanças na entonação de sua voz;
5. quando não entender o que uma pessoa surda falou, peça-lhe que repita ou escreva. Insista até conseguir resultado.
6. se encontrar dificuldades intransponíveis de comunicação oral, escreva.

A Lei nº. 10.098/00 estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, ou com mobilidade reduzida, retirando-se barreiras e obstáculos nas vias e espaços públicos, na construção e reforma de edifícios, e nos meios de transporte e de comunicação.

O capítulo VII, do mesmo diploma aborda os critérios para acessibilidade nos sistemas de comunicação e sinalização.

O artigo 19 determina que os serviços de radiodifusão sonora, de sons e imagens, adotarão medidas técnicas com o objetivo de permitir o uso da linguagem de sinais ou outra substituição, para garantir o acesso à informação às pessoas portadoras de deficiência auditiva, na forma e no prazo previstos em regulamento.

#### **4. 4 – O papel do Ministério Público do Trabalho**

O Ministério Público do Trabalho (MPT) atua em estreita parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego para o cumprimento das normas de inclusão no trabalho das pessoas com deficiência.<sup>30</sup>

Vejamos a notícia jurídica onde o Ministério Público do Trabalho cumpre a função de notificar a empresa, nesse caso, o Supermercado Extra de Maceió, em caso de descumprimento da Lei nº. 8.213/90.

A busca pela inserção de pessoas com deficiência (PcD) nos postos de emprego é uma das metas do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Alagoas.

Nessa linha de atuação, está sendo investigada denúncia sobre dificuldade de comunicação entre chefes e empregados deficientes auditivos no Extra de Maceió. Para esclarecer os fatos, a procuradora do Trabalho Virgínia Ferreira realizou audiência em que foram ouvidos alguns funcionários. O objetivo foi buscar informações sobre acessibilidade e adequação do hipermercado para as PcD, contratadas por força da Lei 8.213/90, a qual prevê a obrigação de empresas com mais de cem empregados de contratarem pessoas com deficiência.

De acordo com relatos de funcionários, os deficientes auditivos enfrentam problemas relacionados à comunicação com os respectivos chefes e essa situação está motivando pedidos de demissões por parte de alguns. Com o auxílio de um intérprete de Línguas, a Língua Brasileira de Sinais, eles informaram à procuradora que nem as normas da empresa são entendidas. "Os surdos não têm a possibilidade de crescimento na estrutura organizacional da

---

<sup>30</sup> O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de sua Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), elaborou Manual: A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho com o objetivo de facilitar o cumprimento das normas contidas na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, especialmente a do seu art. 93. Nesse esforço, contou com a colaboração do Ministério Público do Trabalho.

empresa por causa da dificuldade de comunicação. Não se sentem motivados pelo distanciamento do funcionamento da empresa”, relataram.

Os surdos também reclamaram da falta de reconhecimento do trabalho realizado por eles. "Os empregados que não têm deficiência auditiva são promovidos para outros cargos, com direito a aumento salarial, enquanto que os surdos permanecem como empacotadores, sem perspectivas de mudança", revelaram.

As PcD defendem a contratação de um intérprete como forma de integrar os surdos no contexto organizacional. Segundo eles, as atenções da empresa se voltam apenas para os empregados que não têm deficiência auditiva e isso gera nos surdos a sensação de exclusão.<sup>31</sup>

A atuação do MPT visa em adotar medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não-governamentais envolvidas com a matéria. Dessa forma evita a exclusão das pessoas com deficiência no âmbito geral social.

Parte-se do pressuposto de que o desconhecimento das capacidades das pessoas com deficiência é o maior óbice ao cumprimento da lei. Audiências públicas com os atores sociais mencionados e dirigidas pelo Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego têm sido realizadas com sucesso, eis que a mera aproximação aqui retratada desvela mitos e esclarece a realidade dos fatos.

Caso se frustrem as conversações e remanescendo descumprida a lei, o Ministério Público do Trabalho tentará compor a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta (que não exime a empresa infratora do descumprimento da lei), que estipulará prazo para sua adequação. Sendo impossível, ainda mais uma vez, o entendimento, ajuíza-se Ação Civil Pública, que fixará multa inerente à obrigação de contratar, até que a cota se preencha, bem como indenização social pelo descumprimento pretérito da lei.<sup>32</sup>

O artigo 129, III da Constituição Federal, assim reza:

Art. 129, CF: São funções institucionais do Ministério Público:

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Assim, cabe ao Ministério Público do Trabalho, assegurar o cumprimento das normas constitucionais nas relações de trabalho dos portadores de necessidades especiais.

Bem colocada à posição de RULLI NETO, 2002, p.219:

O Ministério Público não intervém apenas em ações que versem interesses coletivos ou difusos relacionados à proteção das pessoas portadoras de deficiência. Intervirá antes em qualquer ação em que seja parte uma pessoa portadora de deficiência física ou mental, posto não se trate de incapaz para fins do Código Civil, desde que o objeto dessa ação esteja relacionado com a

<sup>31</sup> Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/1261561/extra-sera-notificado-pelo-mpt>>. Acesso em: 08.mar.2011. Extraído de: Procuradoria Regional do Trabalho da 19ª Região - 10 de Junho de 2009.

<sup>32</sup> Disponível em < [http://www.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf)> Acesso em: 08.mar.2011. Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SIT).

deficiência. (...) Por exemplo, numa ação indenizatória promovida por pessoa portadora de acentuada deficiência e cujo objeto seja a reparação decorrente do acidente que lhe causou a limitação, deverá estar ela assistida pelo Ministério Público: com mais razão estará o Ministério Público presente nas ações civis públicas ou coletivas que versem a defesa de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, relacionados com a deficiência das pessoas.

Pela Lei nº. 8.213/91, o Ministério Público do Trabalho em um primeiro momento, visa à conscientização da empresa. Num segundo momento, em caso de descumprimento da Lei por parte da empresa, o MPT é obrigado a ajuizar ação civil pública ou executar a penalidade prevista, ou seja, a sanção de multa em valores altos, alerta (DIAS, 2000).

A Constituição da República em seu artigo 127 define o Ministério Público como sendo instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa dos interesses sociais e individuais do cidadão.

## **5. ASPECTOS DA PROTEÇÃO LEGAL**

### **5.1 – Competência da proteção legal aos portadores de necessidades especiais**

Cabe asseverar que a Constituição Federal de 1988, ao determinar a competência comum entre a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, abordou matéria referente à saúde e assistência pública bem como à proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.

Em seu artigo 23 reza: “É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: II- cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência.”

No inciso XIV do mesmo dispositivo, estabelece a competência legislativa concorrente entre os entes federativos para proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência.

Cabe salientar que o texto constitucional demonstra a preocupação do legislador em relação a um número significativo de cidadãos desprovidos dos predicados da cidadania.

Todavia, o deficiente deve estar plenamente habilitado para enfrentar o emprego ou função que pretenda exercer, sob pena de estar abandonando a esfera de proteção conferida pela norma constitucional.

Com base na superioridade das normas constitucionais, faremos breve referência aos dispositivos previstos na Constituição Federal de 1988, e infraconstitucionais, observando quais os avanços obtidos pelos respectivos documentos.

### **5.2 – Dispositivos legais que amparam os direitos do deficiente auditiva**

#### POLÍTICA NACIONAL PARA SURDOS

Decreto nº. 3.298 /99 (Regulamento Lei nº. 7853, de 24 de outubro de 1989). Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras Providências.

O Decreto nº. 3.298 consagrou como princípios da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, in verbis:

Art. 5º. A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios”:

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico;

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

Assegurou, ainda, como suas diretrizes:

Art. 6º. São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI-garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.

Em seu artigo 4º. conceitua a deficiência auditiva:

Art. 4º é considerada Pessoa Portadora de Deficiência aquela que enquadrar nas seguintes categorias:

- A) De 25 a 40 Decibéis (D.B.) - Surdez Leve;
- B) De 41 a 55 (D.B.) - Surdez Moderada;
- C) De 56 a 70 (D.B.) - Surdez Acentuada;
- D) De 71 a 90 (D.B.) - Surdez Severa;
- E) De acima de 91 (D.B.) - Surdez Profunda;
- F) Anacusia (Profunda).

TV – LIBRAS - Resolução TSE nº. 14.550 de 01 de setembro de 1994

TRIBUNAL SUPERIOR - TSE

Deficiente Auditivo - Propaganda Eleitoral Gratuita na TV com utilização de intérpretes de LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais.

## DIREITOS SURDOS - ACESSIBILIDADE

Lei Federal nº. 10.098 de 19 de novembro de 2000

“Estabelece Normas Gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das Pessoas Portadoras de Deficiências ou com mobilidades reduzidas, e dá outras providências”.

Capítulo VII da acessibilidade nos sistemas de comunicação e sinalização

Art.17 a 19 (Surdos)

## ESCOLA

Lei Federal nº. 10.172 de 09 de janeiro de 2001

Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências (Educação Especial - Implantar em (05) cinco, generalizar em (10) dez anos, o ensino da Língua Brasileira de Sinais para os alunos surdos e sempre possíveis, para seus familiares e para o pessoal da unidade escolar, mediante um programa de formação de monitores, em parceria com organização não governamental).

## TELEFONE

Decreto nº. 2.592 de 15 de maio de 1998. Plano Geral de metas para a Universalização do Serviço Telefônico fixo comutado prestado no Regime Público.

Art.6º a partir de 31 de dezembro de 1999. A Concessionária deverá assegurar condições de acesso ao serviço telefônico para Deficientes Auditivos e da fala:

Tornar disponível Centro de atendimento para Intermediação da Comunicação (1402)

## TV LEGENDA EM PORTUGUÊS

Lei Federal nº. 6.606 de 07 de dezembro de 1978

Art.1º são as emissoras de televisão em todo o país obrigada a incluir, nas suas programações semanais de filmes estrangeiros, de preferência aos sábados, pelo menos um filme com legendas em português.

## SÍMBOLO SURDEZ

Lei Federal nº. 8.160 de 08 de janeiro de 1991

Art. 1º É obrigatória à colocação de forma visível, do símbolo internacional de surdez em todos os locais que possibilitem acesso, circulação e utilização por Pessoas Portadoras de Deficiência Auditiva, e em todos os serviços que forem postos à sua disposição ou que possibilitem seu uso.

## VESTIBULAR E/OU PROVA PARA SURDOS

Portaria nº. 1.679 de 02 de dezembro de 1999. Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadores de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições.

(...)

c) para alunos com deficiência auditiva compromisso formal da instituição de proporcionar, caso seja solicitada, desde o acesso até a conclusão do curso: quando necessário, intérpretes de Línguas de Sinais/língua portuguesa, especialmente quando da realização de provas ou sua revisão, complementando a avaliação expressa em texto escrito ou quando este não tenha expressado o real conhecimento do aluno; flexibilidade na correção das provas escritas, valorizando o conteúdo semântico; aprendizado da língua portuguesa, principalmente, na modalidade escrita(para o uso de vocabulário pertinente às materiais do curso em que o estudante estiver matriculado ); materiais de informações aos professores para que se esclareça a especificidade lingüística dos surdos.

## CARTEIRA DE HABILITAÇÃO

Resolução nº. 734/89 - Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN

Art.54 - o candidato à obtenção de carteira Nacional de habilitação, portador de deficiência auditiva igual ou superior a 40 decibéis, considerado apto no exame otoneurológico, só poderá dirigir veículo automotor das categorias A ou B.

§ 1º - os veículos automotores dirigidos por condutores com a deficiência auditiva de que trata este, deverão estar equipados com: espelho retrovisor interno que permita a visão da via, quando se tratar de veículo de 4 rodas ou mais.

§ 2º - os condutores de veículos automotores habilitados nas categorias C, D, e que, na renovação de exame de sanidade física e mental, vierem a acusar deficiência auditiva igual ou superior a 40 decibéis, estarão impedidos para a direção de veículos dessas categorias.

## ESCOLA - INCLUSÃO SOCIAL

Resolução nº. 02, de 11 de setembro - Conselho Nacional de Educação/M.E.C.

Institui diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica,

Art.5º...

II. Dificuldade de comunicação e sinalização diferenciadas dos demais alunos demanda linguagens e códigos aplicáveis;

## CONSELHO FEDERAL DE FONOAUDIOLOGIA

Parecer CFFA nº. 004/99

Limites da atuação do fonoaudiólogo no processo de aquisição de linguagem, habilidade de comunicação e intervenção educacional do portador de deficiência auditiva.



CÓDIGO DE PROCESSO PENAL ART. 93 - Participação de surdo, deficiente auditivo ou de mudo.

1 - Quando um surdo, deficiente auditivo ou um mudo devam prestar declarações, observam-se as seguintes regras:

a) Ao surdo ou deficiente auditivo é nomeado intérprete idôneo de Língua Gestual, leitura labial ou expressão escrita, conforme mais adequado à situação do interessado;

b) Ao mudo, se souber escrever, formulam-se as perguntas oralmente, respondendo por escrito. Em caso contrário e sempre que requerido nomeia-se intérprete idôneo.

2 - A falta de intérprete implica o adiamento da diligência.

3 - O disposto nos números anteriores é aplicável em todas as fases do processo e independentemente da posição do interessado na causa.

LEI n.º. 7853/89 - que estabelece apoio às pessoas portadoras de deficiência, e sua integração social.

DECRETO n.º. 914/93 - que institui a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

CONVENÇÃO n.º. 159 DA OIT - ratificada pelo Decreto n.º. 129/91, que trata da readaptação profissional e do trabalho da pessoa portadora de deficiência.

### **5.3– Decreto n.º. 3.048/99 – Regulamento da Previdência Social**

LEI n.º. 8.213/91 – Lei do Custeio da Previdência Social – Decreto n.º. 3048/99 – regulamentação do art. 141.

Orienta o artigo 141 do Decreto n.º. 3.048/99:

Art.141: A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois por cento a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até duzentos empregados, dois por cento;

II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III – de quinhentos e um mil empregados, quatro por cento; ou

IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

§1º. A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por tempo superior a noventa dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhante.

§ 2º. Cabe ao Ministério da Previdência e Assistência Social estabelecer sistemática cumprimento do disposto neste artigo, gerando estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas para acompanhamento por parte das unidades de reabilitação profissional e dos sindicatos e entidades representativas de categorias, quando solicitado.

A intenção do dispositivo a instituir cotas e responsabilidade ao empregador, com a integralização do deficiente e até para atender a convenção assinada junto a Organização Internacional do Trabalho.

É considerado portador de deficiência quando apresentam em caráter permanente, perdas ou reduções de sua estrutura ou função psicológica, mental ou anatômica, diminuindo assim a capacidade de exercer determinadas atividades dentro do padrão consideradas normal para o ser humano.

Diante de toda essa legislação o que se observa é que ocorre uma ação conjunta do Estado e da sociedade civil, com a majestosa finalidade de assegurar as integrações sociais, econômicas e culturais dessas pessoas, sem privilégios nem paternalismo, mas com reconhecimento de sua capacidade profissional, características e necessidades.

A jurisprudência mostra o critério de apuração do número de cargos a serem preenchidos:

**EMENTA:** ART. 93 DA LEI 8.913/91. CRITÉRIO DE APURAÇÃO PERCENTUAL DO NÚMERO DE CARGOS A SEREM PREENCHIDOS COM REABILITADOS E/OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. O número de empregados da empresa é que serve de base para indicar o percentual do número de cargos a serem preenchidos por reabilitados e/ou deficientes. Inteligência do art. 93 da Lei 8.913/91, art. 141 do Decreto nº 3.048/99 e art. 36 do Decreto 3.298/99. Verifica-se, outrossim, que o número de empregados da empresa é que serve de base para indicar o enquadramento percentual. A legislação em momento algum se referiu ao número de empregados em cada estabelecimento de per si, os quais serão tomados em sua totalidade para fins de composição da base de cálculo. Processo : 00944-2007-024-03-00-5 RO. Desembargador Relator Anemar Pereira Amaral. Belo Horizonte, 03 de junho de 2008.

O entendimento jurisprudencial é que o critério como base para indicar o número de cargos a serem preenchidos por reabilitados ou deficientes, corresponde ao número total de empregados de uma empresa e não o número de empregados de cada unidade que a empresa possuir.

Ressalvamos que a empresa deve realizar uma análise profissiográfica, ou seja, uma forma da empresa conhecer detalhadamente todos os cargos, sua descrição, condições do ambiente de trabalho e agentes agressivos a que estão expostos os funcionários. Com base nesses dados, traça-se o perfil de cada cargo da empresa e com isso pode-se verificar em qual cargo pode-se adaptar ou readaptar um portador de necessidades especiais.

Ainda é fato mencionar que o descumprimento das normas de contratação do portador de necessidades especiais constitui infração ao artigo 93 e seu § 1º. da Lei

nº. 8213/99, ficando o infrator sujeito à multa prevista no artigo 133 da Lei nº. 8213/91, aplicada pela fiscalização do INSS.

## 6. A DEFICIÊNCIA AUDITIVA PERANTE O CÓDIGO CIVIL E CÓDIGO PENAL

A capacidade de fato autoriza a pessoa a exercer todos os atos da vida civil. A incapacidade – instituída para a proteção dos que não tem aptidão, por lhes faltar consciência e vontade, para exercer direitos – não permite que a pessoa pratique esses atos, senão mediante representação no caso de ser absoluta, ou assistência na hipótese de ser relativa. (NIESS, 2003, p.35).

As deficiências físicas são bem conhecidas nos tempos modernos. No passado, algumas pessoas eram obrigadas a conviver com a deficiência e muitas vezes tinham dificuldade em realizar as tarefas mais básicas da vida.

Felizmente a nossa sociedade já acomoda ao pensamento que pessoas com algum tipo de deficiência, podem e muitas vezes conseguem desenvolver atividades e habilidades que outra pessoa considerada “normal”, talvez não conseguiria. Citamos exaustivamente o artigo 5º. da nossa Constituição Federal:

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

O Código Civil de 1916, nos seus incisos II e III do artigo 5º. incluiu entre os absolutamente incapazes, “os loucos de todo o gênero” e os surdos-mudos. (NIESS, 2003, p.35). A autora refere que são titulares de direitos, porém são considerados nulos os atos e negócios jurídicos, por eles realizados.

O Novo Código Civil não trouxe, a priori, qualquer distinção entre os portadores de necessidades especiais no que se refere à forma de tratamento. São definidas como portadoras de necessidades especiais, mas nem sempre possuem uma deficiência mental.

Nos incisos II e III do artigo 3º. do código civil de 2002, são considerados os absolutamente incapazes, com redação mais amena, ou seja: os que por enfermidade ou deficiência mental, não tenham a básica compreensão dos direitos e deveres, e que não podem expressar sua vontade.

Vejamos o julgado:

**EXECUÇÃO. AUSÊNCIA DE NULIDADE DO PROCESSO. RECLAMANTE DEFICIENTE AUDITIVO. INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. INAPLICABILIDADE DO DISPOSTO NO ART. 82.I. DO CPC POR NÃO CONFIGURADAS AS HIPÓTESES PREVISTAS NOS ARTIGOS 3º E 4º DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO.** Pelo disposto nos artigos 3º e 4º do Código Civil Brasileiro, o deficiente auditivo não está no elenco seja dos incapazes seja dos

relativamente incapazes, porque não é o fato de possuir alguma deficiência físico ou necessidade especial – que impede a pessoa dos atos da vida civil. Note-se que o legislador, nos casos relacionados às enfermidades e deficiências, teve o cuidado de retirar da pessoa a plena capacidade para os atos da vida civil apenas quando a existência destas prejudica seu discernimento. No caso dos autos, não há menção sobre qualquer dificuldade ou limitação do reclamante para expressar sua vontade ou compreender os fatos vivenciados, dando notícia a inicial de que trabalhou para o reclamado na função de serviços gerais por mais de cinco anos, cumprindo jornada diária e normal de trabalho. Na audiência havida também inexistiu registro sobre as dificuldades ou limitações vinculadas à deficiência auditiva do reclamante, o que evidencia não se tratar de condição que pudesse prejudicar a prática dos atos e a compreensão dos fatos da ação. Alegação de nulidade rejeitada.

**PROCESSO Nº:00926/1007-031-24-00-4 – AP – Relator: Juiz ABDALLA JALLAD – DO-MS nº 6733,23/05/2006.**

De acordo com o vigente Código Civil brasileiro, os direitos dos deficientes não explícitos, entretanto os institutos relacionados à capacidade da pessoa natural, conseqüentemente afetam diretamente os portadores de deficiência.

Como consta do artigo 1º. do Código Civil, toda pessoa é capaz de direitos e deveres, não havendo, portanto, nenhum tipo de discriminação. Ressalta-se, porém, que a capacidade se desenvolve com o correr da vida, assim determinadas condições próprias do ser humano podem oferecer-lhe restrições. (MANSO, 2003)

Com relação aos surdos-mudos pelo Código Civil, são considerados absolutamente incapazes, sujeitando a curatela, somente aqueles que não puderem enunciar de alguma forma a sua vontade. Os surdos que conseguem expressar sua vontade através de sinais são considerados capazes, entretanto fica vedado a eles à prática de atos em que a audição seja fundamental, como, por exemplo, servir de testemunha em testamento, porque esta deve ouvir as disposições testamentárias.<sup>33</sup>

Ressalvamos que temos que considerar o grau da deficiência do surdo-mudo e a capacidade de se comunicar quando existente, não sendo sempre considerada absoluta.

Recente julgado de 2010, a 2ª Câmara Cível do TJRS entendeu que uma jovem deficiente auditiva tem direito a realizar os exames necessários à obtenção da carteira nacional de habilitação com assistência de intérprete da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). O julgamento unânime ocorreu contando com a presença da interessada e de intérprete de línguas proporcionada pelo Tribunal<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Exemplo tirado do livro: Direito Civil, vol 1 de Venosa, Silvio. São Paulo, Ed. Atlas, 1996, p. 125.

<sup>34</sup> Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2461288/deficiente-auditiva-tera-direito-a-tradutor-em-exame-de-habilitacao-para-dirigir>>. Acesso em: 08.mar.2011.

O Código de Processo Penal, em seu artigo 93, refere à participação de surdo, mudo ou surdo-mudo:

Artigo 93º

1 - Quando um surdo, um mudo ou um surdo-mudo deverem prestar declarações, observam-se as regras seguintes:

- a) Ao surdo formulam-se as perguntas por escrito, respondendo ele oralmente;
- b) Ao mudo formulam-se as perguntas oralmente, respondendo ele por escrito;
- c) Ao surdo-mudo formulam-se as perguntas por escrito, respondendo ele também por escrito.

2 - Se o surdo, o mudo ou o surdo-mudo não souberem ler ou escrever, a autoridade competente nomeia intérprete idóneo. O mesmo sucede se as declarações deverem ser prestadas em audiência e o tribunal considerar preferível a intervenção de intérprete.

3 - O disposto nos números anteriores é correspondentemente aplicável aos requerimentos orais e à prestação de juramento.

No Direito Penal, para que ocorra a punibilidade do agente, são necessários alguns requisitos. Um desses elementos é chamado imputabilidade, que pressupõe a culpabilidade. Todavia, é necessário que esteja presente esse elemento e que o indivíduo seja capaz de entender o ato praticado. “Esse entendimento é medido pelo padrão do homem comum” (NIESS, 2003, p.37).

## 7. CONCLUSÃO

A pessoa portadora de deficiência tem proteção especial pela Constituição Federal Brasileira e na legislação infraconstitucional existente.

É um dos objetivos fundamentais da República Federativa através do art. 3º, I, CF; construir uma sociedade livre, justa e solidária, bem como promover o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

O art. 7º, XXXI, proíbe qualquer tipo de discriminação no tocante aos salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

O Decreto nº. 3.298 da Presidência da República, em 1999, garante a colocação de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Em seu texto, poucas referências foram feitas às deficiências aditivas. O Decreto Federal nº 5296 de 02/12/2004, em seu artigo 70, altera a redação do art. 4º do decreto 3.298. Assim é considerado portador de deficiência auditiva aquele que em seu exame audiométrico, do melhor ouvido, 41 ou mais decibéis nas freq. de 500, 1000, 2000 e 3000 Hertz. O que se observa é que esse decreto atende em parte os deficientes. Isto porque mencionamos novamente a particularidade entre a audição com etiologia congênita ou hereditária da audição com a alteração auditiva causada pela exposição em níveis de pressão sonora elevado, preservando assim a audição social, (IBAÑEZ, 2006).

Este decreto atende, pelo menos em parte, ao clamor dos profissionais especialistas em audição humana, os quais freqüentemente passavam pelo constrangimento de listar como deficientes, de acordo com a Lei, trabalhadores com a audição social preservada. Entretanto, é entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego, por intermédio de Nota Técnica emitida pelo auditor Daniel M. S. Chagas e aprovada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho em 08/12/2005, que as contratações que atendiam ao Decreto nº 3.298 e que foram efetuadas antes de 02 de dezembro de 2004 devem ser consideradas válidas e cumprem as cotas determinadas pela legislação. Quando estes empregados encerrarem seus contratos de trabalho, aí sim, seus substitutos devem atender ao preconizado no novo Decreto.

Diante do amparo da Carta Magna, a Lei nº. 8.123 de 25 de julho de 1991, obriga empresas privadas a contratar portadores de necessidades especiais, também conhecidos como lei de reserva de mercado. O deficiente auditivo faz parte desse rol e embora reconheçamos as limitações impostas pela deficiência, existem várias profissões compatíveis no mercado de trabalho.

Referenciamos Henry Ford que há muito tempo, em 1925 já dizia:

Nas sessões da indústria há postos para todos e, se a indústria estiver devidamente organizada, haverá nela mais lugares para cegos do que cegos para lugares. O mesmo pode dizer-se em relação aos outros trabalhadores com deficiência. Em todos esses ofícios, o homem, que hoje é objeto de compaixão da caridade pública, pode ganhar a sua vida com o mesmo direito e dignidade do operário mais hábil e robusto. (SENAC 2002, p.06).

A Constituição Federal de 1988 obriga a inclusão de deficiente auditivo no setor público: art.37, VII: A lei preservará percentual de cargos e empregos públicos para as Pessoas Portadoras de Deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Estes são alguns dispositivos que abrangem a condição do deficiente no âmbito social e laboral.

A Constituição Federal sustenta a valorização do trabalho, além de enfatizar a cidadania, a dignidade da pessoa humana dentre os fundamentos do Estado, com a finalidade de distribuir a justiça social, através das desigualdades entre os valores sociais.



## 8. REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce (Org). **Vade Mecum acadêmico de direito**. 4<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2<sup>a</sup>. Edição. Brasília: Ed. Corde, 1996.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES Jr., Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998.

ASSIS, Oliney Queiroz; PUSSOLI, Lafaiete; LACERDA, Vanderley Andrade de. **Os direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Ed. Lúmen, 1994.

BARROSO, Luis Roberto. **Fundamentos teóricos e filosóficos do novo direito constitucional brasileiro**. Revista da academia brasileira de direito constitucional, Curitiba, v. 1, n. 1, 2001.

BASTOS, Celso Ribeiro & MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1998**. v. II, arts.5<sup>o</sup>. a 17. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998.

BEHARES, Luis Ernesto. **Nuevas corrientes en la educación del sordo: de los enfoques clínicos a los culturales**. Cadernos de Educação Especial. Santa Maria: Federal de Santa Maria, v. 1, n.4, 1993.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Código Civil, 1916**.

Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/103251/codigo-civil-de-1916-lei-3071-16>> Acesso em 25 fev 2011.

BRASIL. **Novo Código Civil comentado**.

Disponível <<http://www.netlegis.com.br/componentes/upload/CCCOMENTADO.pdf>> Acesso em 12 Jun 2011.

BRASIL. **Código de Processo Penal**

Disponível em: <<http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>>  
Acesso em 08/03/2011.

BRASIL. **Lei nº 7.853/89.** Que institui a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; Disponível em: <<http://www.leonhardt.com.br/informativos/info6.php>> Acesso em 08/03/2011

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm) > Acesso em 25/02/ 2011.

BRASIL. **Lei Federal no. 8.160 de 08 de janeiro de 1991.** Dispõe sobre a caracterização de símbolo que permita a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva. Disponível em: <<http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>> Acesso em 08/03/2011

BRASIL. **Lei Federal no. 10.098 de 19 de novembro de 2001.** Dispõe sobre direitos dos surdos – acessibilidade. Disponível em: <<http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>> Acesso em 08/03/2011

BRASIL. **Lei Federal no. 10.172 de 09 de janeiro de 2000.** Dispõe sobre escola. Disponível em: <http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>. Acesso em 08/03/2011

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.057/2007** - Dispõe sobre o combate a práticas tradicionais nocivas e à proteção dos direitos fundamentais de crianças indígenas, bem como pertencentes a outras sociedades ditas não tradicionais.  
Disponível em: < <http://www.bioeticaefecrista.med.br/textos/lei%20muwaji%20-%20projeto%20de%20lei%201057.pdf>> Acesso em: 24 abril 2010.

BRASIL. **Decreto Nº 914/93.** Que estabelece apoio às pessoas portadoras de deficiência, e sua integração social. Disponível em: <<http://www.leonhardt.com.br/informativos/info6.php>> Acesso em 08/03/2011

BRASIL. **Decreto nº 2.592, de 15 de maio de 1998.** Plano Geral de metas para a Universalização do Serviço Telefônico fixo comutado prestado no Regime Público. Disponível em: <<http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>> Acesso em 08/03/2011

**BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)> Acesso em: 28 abril 2010.

**BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em: 28 abril 2010.

**BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)> Acesso em 08/03/2011

**BRASIL. Convenção Nº 159 da Oit.** Ratificada pelo Decreto nº 129/91, que trata da readaptação profissional e do trabalho da pessoa portadora de deficiência. Disponível em: <<http://www.leonhardt.com.br/informativos/info6.php>> Acesso em 08/03/2011

**BRASIL. Portaria no. 1.679 de 02 de dezembro de 1999.** Dispõe sobre requisitos de acessibilidade de pessoas portadores de deficiências, para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos, e de credenciamento de instituições. Disponível em: <<http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>> Acesso em 08/03/2011

**BRASIL. Portaria no. 3.214 de 02 junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Norma Regulamentadora nº7 do MTE, Portaria no. 3214 de Junho de 1978. Anexo I – Quadro II (redação dada pela Portaria nº 19 de 09 de Abril de 1998). Disponível em: < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/63/mte/1978/3214.htm>.> Acesso em 08/03/2011

**BRASIL. - Resolução TSE Nº 14.550 de 01 de setembro de 19941.** TV – LIBRAS Disponível em: <<http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>.> Acesso em 08/03/2011

BRASIL. **Ministério da Educação e do Desporto**. Secretaria de Educação Especial. Subsídios para organização e funcionamento de serviços de educação especial: área de deficiência auditiva, p.17-18.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. MI 58, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 19/04/91 Revista Jus Vigilantibus. Disponível em: <<http://jusvi.com/artigos/28411>>. Acesso: 05/03/2011.

BRASIL.**Supremo Tribunal Federal**. Execução. Execução. Ausência de nulidade do processo. Reclamante deficiente auditivo. Intervenção do ministério públido do trabalho. Inaplicabilidade do disposto no. Art. 82.I. do CPC por não configuradas as hipóteses previstas nos Artigos 3º e 4º do Código Civil Brasileiro Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/portadores-de-deficiencia-necessidades-especiais/32713/print/>> Acesso em 08/03/2011.

BUENO, José Geraldo Silveira. **Diversidade, deficiência e educação**. Revista Espaço, Rio de Janeiro: INES, n.12, p. 3-12, dez. 1999.

CAMPELLO, Mônica Azevedo de Carvalho. **Atendimento à criança portadora de deficiência auditiva**. In: Seminário de Educação Especial da Fundação Técnico-Educacional Souza Marques. Rio de Janeiro: Gráfica e Editora Prensa, dez. 2000, p.26-28.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. In: MANTOAN, Maria Teresa Eglês et al. (Org). A integração de ´pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Ed. Memnon, 1997, p. 24-31.

CONSELHO FEDERAL DE FONOAUDIOLOGIA - Parecer CFFA nº 004/99. **Limites da atuação do fonoaudiólogo no processo de aquisição de linguagem, habilidade de comunicação e intervenção educacional do portador de deficiência auditiva**. Disponível em: <<http://www.surdo.org.br/informacao.php?info=QuadroGeral&lg=pt>> Acesso em 08/03/2011

CORDE (Coord.Nacional para a integração de Pessoas Portadoras de Deficiência). **Mídia e deficiência**: manual de estilo.Brasília: CORDE, 1996.3ª. edição. Ministério da Justiça.

COSTA, Sandra Morais de Brito. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais trabalhistas. O Trabalho da pessoa com Deficiência no contexto da dignidade Humana**. Capítulo I. 23-54. São Paulo, ed. LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais trabalhistas. Lacunas e particularidades do Trabalho da pessoa com deficiência**. Capítulo IV. 137-180. São Paulo, ed. LTr, 2008.

DALCIN, Gladis. **Um estranho no ninho: Um Estudo Psicanalítico sobre a Constituição da Subjetividade do sujeito surdo. 2005.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Orientação: Prof. Dr. Sérgio Scotti. Florianópolis.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Responsabilidade social da empresa.** Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 960, 18 fev. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/7989>>. Acesso em: 7 mar. 2011.

DIAS, Luiz Claudio Portinho. **O panorama da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 5, n. 39, 1 fev. 2000. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/1212>> Acesso em: 27 fev. 2011

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda – **Dicionário da língua Portuguesa.** 4ª. Edição revisada e ampliada – Rio de Janeiro: Ed. nova Fronteira, 2001.

FERREIRA, M.E.C. e GUIMARÃES, M. **Educação Inclusiva.** Rio de Janeiro: Ed. DP&A, 2003.

FERREIRA, Maria Cecília. **A formação e a atuação dos núcleos de combate à discriminação/ DRTs.** In: Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no trabalho, 2000, Brasília/DF. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/>> acesso em: 03/03/2011.

GSCHWENDTNER, Loacir. **Direitos Fundamentais.** Jus Navigandi, Teresina, ano 6, n. 51, 1 out. 2001. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/2075>>. Acesso em: 19 jun. 2011.

HERKENHOFF Filho, Hélio Estellita. **O preenchimento de vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência nas empresas privadas (art. 93 da Lei no. 8213/91).** Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 218, 9 de fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4807>> Acesso em: 03/03/2011.

HOUAISS, A., VILLAR, M.S. – **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa.** Elaborado no Instituto Antonio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda – 2ª. Ed. rev. e aum. - Rio de Janeiro: Editora Objetiva ,2004.

IBAÑEZ, Raul Nielson. **Pessoas Portadoras de Deficiência Auditiva e Trabalho com Exposição ao Ruído. Conservação auditiva.** Disponível em: <

[http://www.ibanezca.com.br/Ibañez\\_Conservação\\_Auditiva.htm](http://www.ibanezca.com.br/Ibañez_Conservação_Auditiva.htm) > Acesso em: 03/03/2011.

JESUS, Lisiane Nunes de. **Inclusão do Deficiente auditivo: alicerce: família, escola e sociedade**. Rio de Janeiro: Ed. E-papers, 2009.

KLEIN, Madalena. **Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador**. In: SKLIAR, Carlos (Org.). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. Porto Alegre: Meditação, 1998. p.75-91.

MANSO, Maria Elisa Gonzalez. **Os portadores de necessidades especiais e o novo Código Civil**. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 76, 17 set. 2003. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/4314>>. Acesso em: 8 mar. 2011.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do princípio da Igualdade**. 3ª. Edição. 6ª. Tiragem. São Paulo: Ed. Malheiros, 1999.

MORAES, Germana de Oliveira. **Controle jurisdicional da administração fazendária**. São Paulo: Ed. Dialética, p. 132-133, apud CAVALCANTE, Denise Lucena. *A razoabilidade e a proporcionalidade na interpretação judicial das normas tributárias*. In: TORRES, Ricardo Lobo (organizador). *Temas de interpretação do direito tributário*. Rio de Janeiro. 2003.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira (Org.): **Direito das Minorias: Proteção e discriminação do trabalho**. DIAS, Elcio Pablo Ferreira. *O Trabalho das Minorias e os Princípios Constitucionais*. Cap.I. Campinas, SP: Ed. Alínea, 2004, 13-28.

\_\_\_\_\_. **Direito das Minorias: Proteção e discriminação do trabalho**. DIAS, Elcio Pablo Ferreira. *Panorama sobre os portadores de Necessidades Especiais e sua Inserção no Mercado de Trabalho*. Cap. V. Campinas, SP: Ed. Alínea, 2004, 83-99.

NISS, Luciana Toledo Távora & NISS, Pedro Henrique Távora. **Pessoas Portadoras de deficiência no direito brasileiro**. *Portadores de Deficiência Auditiva ou Mental perante o código civil e código penal*. Cap. V.35-38.1ª. Edição. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2003.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. **A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho**: a efetividade das leis brasileiras. São Paulo: Ed.LTr, 2005.

LORENTZ, L. N. **A Luta do direito contra a discriminação no trabalho**. *Sintese trabalhista* Nº 146, Agosto/2001 (Pág. 39 E Ss.).

OLIVEIRA, P. M. T. **Auxílio Visual à Oralização de Surdos**. Dissertação de Mestrado. Engenharia Biomédica. Coppe. UFRJ. Mar/1998.

OLIVEIRA, S. G. de. **Proteção Jurídica ao Trabalho dos Portadores de Deficiência**. In: Discriminação. São Paulo: Ed. LTR, 2000.

PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag; FIUZA, Nara Lígia Gregório; REBOUCAS, Cristiana Brasil de Almeida. **Aspectos da comunicação da enfermeira com o deficiente auditivo**. Rev. esc. enferm. USP. vol.41, n.3, p. 411-418, jul/2007.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Ed.LTr, 2000.

PIMENTA, N. 2001. **Oficina-palestra de cultura e diversidade**. Anais do Seminário do INES, 19 a 21 de setembro.

PINTO, Patrícia Luiza Ferreira. **Identidade cultural surda na diversidade brasileira**. Espaço, Rio de Janeiro: INES, n.16, p. 34-41, dez. 2001.

PONTES, Helenilson Cunha. **O princípio da proporcionalidade e o direito tributário**. São Paulo: Ed.Dialética, 2000.

PREUSSLER, Gustavo de Souza. **Princípio da Igualdade de Provas Penais**. Revista Jus Vigilantibus, setembro de 2007. Disponível em <http://jusvi.com/artigos/28411> . Acesso em: 05/03/2011.

REZENDE, Joffre M. de - **Linguagem médica**, 3<sup>a</sup>. ed. Goiânia: AB Editora e Distribuidora de livros Ltda – 2004.

RIBEIRO, Mauro. **Contratar um profissional portador de Deficiência – algumas razões**. Estratégia e Humanismo. Disponível em: <<http://www.isaeamazonia.org.br/portal/modules/articles/article.php?id=4> > Acesso em: 24 abril 2010.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **Ação Afirmativa – O Conteúdo Democrático do Princípio da Igualdade Jurídica**, in Revista Trimestral de Direito Público n° 15/96, p. 85.

ROMITA, Arion Sayão. **Trabalho de Deficiente:** In JTB 17-812, p.6 - 1991

ROSLYNG-JENSEN, A.M.A. Artigo científico – **O Começo** -1999 –  
<[http://www.clinicagrau.com.br/quem\\_somos.htm](http://www.clinicagrau.com.br/quem_somos.htm)> acesso em 20/02/2011.

ROUSSEAU, Jean Jacques. **Discussão sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens.** Trad. de Lourdes dos Santos Machado, 1ª Ed., São Paulo, Editora Abril S.A. Cultural e Industrial, Editor Victor Civita, 1973.

RUI, Laura Rita. **A física na Audição Humana. 2007.** Dissertação (Mestrado em Ensino de Física) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Orientação: Profª. Drª. Maria Helena Steffani.

RULLI NETO, A. **Direitos do portador de necessidades especiais.** São Paulo: Fiúza Editores, 2002.

RUSSO, I. C.P. – **Acústica e Psicoacústica aplicadas à Fonoaudiologia-** 1ª. Ed. São Paulo: Ed. Lovise (científica), 1993

SACKS, Oliver. **Vendo Vozes – uma viagem ao mundo dos surdos.** São Paulo: Ed. Companhia das Letras, 2010 - Tradução: Laura Teixeira Motta.

SANTOS, Ivair Augusto Alves dos. **Secretaria Nacional dos Direitos Humanos.** Disponível em: <[www.mj.gov.br/sedh/documentos/RG2002.pdf](http://www.mj.gov.br/sedh/documentos/RG2002.pdf)> acesso em: 03/03/2011.

SANTOS, Sabrina Rodrigues. **Inclusão Social da Pessoa com Deficiência.** Revista da Fonoaudiologia, 2ª. Região, São Paulo, n.82, p.19-21, Jul/Ago/Set. 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: Ed. WVA, 1999, 3ª. Edição.

SEM LIMITE – **Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho / Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) - IBDD (coord.)** – Rio de Janeiro: Ed. SENAC, 2ª. Ed., 2003.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio constitucional da igualdade.** Rio de Janeiro: Ed.Lumen Júris, 2001



SILVA, Plácido E. **Vocabulário Jurídico**. Rio de Janeiro: Ed.Forense, 19ª. Ed.,2002.

THEODORO Júnior, Humberto. **Acidente do Trabalho e Responsabilidade Civil Comum**. São Paulo: Ed.Saraiva, 1987.

VAL Júnior, Lídio; GESTEIRO, Natália Paludetto. **A responsabilidade social da empresa**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 411, 22 ago. 2004. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/5612>>. Acesso em: 6 mar. 2011.

VALDECITES, Rubens. **Deficiente Físico. Deficiente Físico. Novas Dimensões da proteção ao trabalhador**. São Paulo: Ed.Ltr., 1992.