

# CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA PELO TRABALHO DIGNO

*“As palavras lançadas no Universo são intensas, poderosas e portadoras de força inigualável. Ressoam as palavras, transcendendo os espaços e os tempos” (Regina V. Villas Bôas).*

Regina Vera Villas Bôas<sup>1</sup>  
Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos<sup>2</sup>

## RESUMO

O principal objetivo da presente pesquisa é demonstrar que ao portador de deficiência auditiva devem ser disponibilizadas oportunidades de trabalho – de trabalho digno – lhe sendo assegurada a 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 a sua dignidade como cidadão. Com a regulamentação de dispositivos legais que conscientizam os empregadores sobre o cumprimento de contratação de candidatos que preenchem específicas atribuições profissionais, como é o caso da Lei nº. 8.213/91 que estabelece cotas para contratação de portadores de deficiência com necessidades especiais. Muitas empresas encontram dificuldades em cumprir exigências da referida “Lei das cotas”, defrontando-se muitas vezes, com tratamentos, em tese, considerados discriminatórios, os quais, no passado destinavam-se aos portadores de necessidades especiais, então conhecidos como “deficientes”, que chegavam a ser excluídos pela própria família do convívio social. Baseando-se nos direitos fundamentais do portador de deficiência auditiva, vale lembrar o empenho dos empregadores e da sociedade no sentido de ajudá-los na inserção social, praticarem a cidadania na busca do reconhecimento da dignidade.

**Palavras-chave:** – Portador de deficiência auditiva - Inclusão social. Inclusão laboral. Competência social. Direitos Humanos. Dignidade da Pessoa Humana

---

<sup>1</sup> Pós-doutora em Democracia e Direitos Humanos na Universidade de Coimbra. Graduada, Mestre e Doutora em Direito Civil pela PUC/SP. Doutora em Direito Difusos e Coletivos pela PUC/SP. Professora e Pesquisadora nos Programas de Graduação e de Pós-graduação *lato e stricto sensu* na PUC/SP. Pesquisadora do Projeto de Pesquisas de Direito Minerário (convênio PUC/SP e VALE), coordenando as Pesquisas sobre as “cavidades naturais subterrâneas”. Professora e Pesquisadora no Programa de Mestrado em Concretização dos Direitos Sociais, Difusos e Coletivos no Centro Universitário Salesiano/SP, integrando o Grupo de Pesquisas “Minorias, discriminação e efetividade de direitos” e o Observatório de Violência nas Escolas (UNESCO/UNISAL). Avaliadora do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. [regvboas@terra.com.br](mailto:regvboas@terra.com.br).

<sup>2</sup> Fonoaudióloga - Especialista em Audiologia. Advogada. Aluna e pesquisadora no Programa de Mestrado em Concretização dos Direitos Sociais, Difusos e Coletivos no Centro Universitário Salesiano/SP. [audmed2008@hotmail.com](mailto:audmed2008@hotmail.com)

**Abstract:** The main objective of this research is to demonstrate that the hearing impaired job opportunities should be available - decent work - you are ensured survival with dignity. Thanks to political awareness, labor law is a pioneer in affirmative action in order to protect the special key worker with special needs and thereby preserve his dignity as a citizen rights. With the regulation of legal devices that employers raise awareness on the implementation of hiring candidates who meet specific professional assignments, such as the Law. 8.213/91 establishing quotas for hiring disabled persons with special needs. Many companies find it difficult to fulfill the demands of that "Law of Quotas," facing up often with treatments, in theory, as discriminatory, which in the past were designed for people with special needs, then known as "handicapped" , who came to be excluded by the family social life. Based on the fundamental rights of the hearing impaired person, it is worth remembering the commitment of employers and society to help them in their social inclusion, citizenship practice in seeking the recognition of dignity.

**Keywords:** Hearing impaired - Social Inclusion. Labor inclusion. Social competence. Human Rights. Dignity of the Human Person

## 1 - INTRODUÇÃO

Os momentos de alegrias, tristezas, conquistas, derrotas e outras emoções vividos pelas pessoas portadoras de necessidades especiais são os mesmos, vividos por todos os cidadãos que não as possuem, sejam elas física ou mental, assim: os momentos bons e os maus são vividos por ambos. Anota-se, porém, que os portadores de necessidades especiais enfrentam sozinhos discriminações e/ou preconceitos.

Este estudo enfoca pelo prisma jurídico a deficiência auditiva no ambiente de trabalho, observando que os portadores de tais deficiências vêm ocupando espaço no mercado de trabalho. Tanto as pessoas ouvintes como as que portam patologias auditivas se voltam à capacitação profissional, que deve ser pensada a partir de contexto contemporâneo, abrangente da realidade político-econômico-social vivida. O desafio de todos da sociedade é enfrentar tal problemática, desafiando melhorias no aprendizado, na qualificação dos profissionais que atuam nesse âmbito, buscando a inclusão social e laboral dos portadores de necessidades especiais. se tornarem profissionais qualificados em condições de acesso a este mercado social de trabalho.

É inegável que o Ministério Público do Trabalho exija o cumprimento das leis almejando, também, a integração plena do portador de necessidade especial no mercado de trabalho e assim, a sua inclusão social.

O portador de deficiência auditiva, amparado na legislação, demonstra aquilo que profissionalmente sabe realizar de maneira eficiente e garante o seu lugar no mercado de trabalho e sua inclusão social.

O problema da inclusão social é de todos, não só “do outro”, como querem alguns. O desafio é tornar essa situação uma preocupação social, que diga respeito a todos. Afinal a democracia deve valer para todos, a cidadania deve ser exercida por todos e por cada um, e todos devem contribuir para uma sociedade melhor, com mais oportunidades de trabalhos para todos.

## 2 - QUEM SÃO OS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA

O psicanalista Sacks, autor de Best-selling sobre psicanálise, professor de neurologia e psiquiatria da Columbia University Medical Center, observa que

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 (SACKS, 1998, p.15).

No passado, os indivíduos que apresentavam deficiência auditiva passavam por uma difícil trajetória para ingressar no mercado de trabalho, conseqüência natural da falta de preparo tanto por parte das empresas, como por parte dos próprios portadores de deficiência auditiva (SASSAKI, 1999, p.59).

Segundo os 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.

Os termos orelha e ouvido, são utilizados tecnicamente. Etiologicamente (REZENDE J. M., 2004,), orelha provém do latim: *auris*, o órgão da audição; ouvido provém de *auditus*, do verbo ouvir, escutar, indicando, substantivamente, a faculdade de perceber o sentido da audição.

Os dicionários, abaixo referidos, trazem conceitos distintos sobre os vocábulos orelha e ouvido.

No novo dicionário da língua portuguesa (AURÉLIO, 2001, p.502) há duas acepções sobre a 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 sobre a orelha e duas para ouvido. Assim, orelha pode significar: 1. "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." E ouvido pode significar: 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 dos significados extraídos para os vocábulos, considera-se a audição humana como a capacidade de identificar padrões dos sons em conteúdo informativo que pelo liame

existente entre o ouvido externo e seu processamento específico, envia mensagem ao Sistema Nervoso Central, processando e transformando este estímulo em informação sonora.

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

As pessoas se comunicam pela audição, interagindo com o mundo, que se comunica com as pessoas. Nessa interação são desenvolvidas a identidade, a compreensão, as emoções e outras potências das pessoas, que se se entrelaçam no mundo, formando 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, razão pela qual se constrói a afirmação de que o homem não se comunica consigo mesmo.

A capacidade de se comunicar através da linguagem distingue a comunicação entre as pessoas. A comunicação é basicamente oralista, configurando uma tradição cultural das sociedades humanas, podendo dificultar a comunicação entre os que possuem dificuldade de ouvirem e os que ouvem, normalmente.

## **2.1 – DEFICIÊNCIA: A LEI E A ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS)**

São designadas várias definições e conceitos para os portadores de necessidades especiais (PNEs) <sup>3</sup>, razão pela qual existem dificuldades para se interpretar referidos vocábulos, em face da legislação brasileira.

A Organização das Nações Unidas 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.

Observa-se que o termo deficiência é genérico e independente de outra seqüela, ou seja, daquelas agrupadas 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>4</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>3</sup> Utilizamos também a terminologia PNEs – Portadores de Necessidades Especiais ao referirmos o deficiente.

<sup>4</sup> ONU – Organização das Nações Unidas. Centro de Informações da ONU em Portugal. Disponível em: <[www.mtas.es/biblioteca/publicatione/estudios](http://www.mtas.es/biblioteca/publicatione/estudios)> . Acesso em: 03.mar.2014.

Afirma a Organização Mundial da Saúde (OMS), segundo a CORDE<sup>5</sup>, que 10% da população brasileira é composta de pessoas portadoras de necessidades especiais, classificada 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.

A Convenção da OIT nº. 159, ratificada pelo Brasil, através do Decreto nº. 51 de 28/08/89, que entrou em vigor em 18 de maio de 1991, assim conceitua o portador de necessidade especial, 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 permanente da 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.

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 são quantificadas, sendo tal critério utilizado pelo citado decreto. A quantificação da deficiência auditiva é baseada nos limiares auditivos, apresentada

---

<sup>5</sup> CORDE – Coordenadoria Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência

tanto no artigo 4º. do referido decreto, como no artigo 3º. da Resolução nº. 17/2003 do CONADE<sup>6</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 decretos anteriores, já mencionados, para caracterizar o deficiente auditivo. Isso porque o mérito da inclusão do quadro de deficientes auditivos poderia ser prejudicado se utilizado, o texto legal de maneira literal, enquadrando indivíduos não considerados exatamente deficientes auditivos.

Pelo Decreto nº 3.298/99, considera-se deficiência auditiva a:

(...) 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”

A legislação trabalhista considera que a audição está dentro dos padrões de normalidade quando o liminar auditivo indicar até 25dB.

Dessa maneira, 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, sendo, porém, enquadrado como um “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 (...)”. Assim, com a intenção de corrigir o dimensionamento da deficiência auditiva, quando um indivíduo tem um liminar médio de 25 dB (NA)<sup>7</sup>, em algum ouvido, é considerado um “deficiente auditivo”.

O art. 4º do Decreto nº. 5.296 de 12/12/2004 considera a surdez como uma deficiência auditiva, ou seja, como “a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibel (dB) ou mais, auferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”.

### **3- DIREITOS FUNDAMENTAIS DO PORTADOR DA DEFICIÊNCIA AUDITIVA**

Para uma melhor análise do alcance dos vocábulos “pessoa portadora de necessidade especial auditiva ou deficiência auditiva” faz-se necessária uma interpretação principiológica do texto constitucional. O artigo 5º. da Constituição da República Federativa do Brasil vigente abrange o rol de direitos fundamentais, revelando o sentimento do constituinte. Observa-se que as pessoas humanas têm direitos inatos distintos da fundação do Estado.

---

<sup>6</sup> CONADE – Conselho Nacional dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

<sup>7</sup> NA – nível de audição

A matéria apreciada está alicerçada nos fundamentos dispostos nos artigos 1º. ao 4º, Título I, “Dos Princípios Fundamentais da Constituição da República Federativa do Brasil, destacando-se:

O art.1º que dispõe: 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.

O art.. 3º que dispõe: 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.

Destaca-se, entre eles, o princípio da Igualdade, considerado ponto de partida para se alcançar o Estado Democrático de Direito. Veja-se o que os grandes pensadores, entre eles o iluminista Jacques Rousseau afirma em seu “Discurso sobre a origem da desigualdade entre os homens” (1775):

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 (ROUSSEAU, 1973, p. 241).

Os direitos constitucionais fundamentais salvaguardam garantias e direitos que, no decorrer da história da humanidade vão se alterando, conforme surjam os novos interesses, que podem desabrochar nas variadas esferas (social, pública, privada, difusa, coletiva). No cenário nacional, os tais direitos fundamentais efetivam a cidadania, a dignidade da pessoa humana e demais valores sociais do trabalho, entre outros direitos e garantias, com o objetivo de se construir uma sociedade livre, justa e solidária, que conduza os governantes a refletirem de maneira verticalizada a respeito das políticas públicas voltadas às minorias, aos mais fracos, aos portadores de necessidades especiais, entre os quais se encontram os que possuem deficiência auditiva.

### **3.1 – PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Entre os fundamentos jurídicos principais, dispostos na Carta Magna, encontra-se presente no art. 1º, o princípio da dignidade da pessoa humana. Nos termos do inciso III, do art. 1º 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-fonte do nosso ordenamento jurídico constitucional. É o valor primordial a ser respeitado, cujos interesses de todas as esferas devem estar adequados. Os interesses se alteram na trajetória da humanidade, porém, na contemporaneidade, todos estão voltados ao respeito dessa dignidade humana tão aclamada.

O presente trabalho chega à dignidade da pessoa humana por meio do respeito às garantias e direitos dos portadores de necessidades especiais, especificamente dos portadores de deficiência auditiva, lembrando que tais atores sociais já enfrentaram tempos piores em relação às dificuldades de ingresso no mercado de trabalho, devido à falta de preparo das empresas e, também, dos próprios atores.

O princípio da dignidade humana é tão importante que alguns doutrinadores o equiparam ao direito à vida, nos termos do *caput* art. 5º da Carta Magna, observando, inclusive, que não é admissível a dissociação dos direitos à vida e à dignidade humana (DIAS, 2000, p.15), o que é dito pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal Maurício Correa, da seguinte maneira:

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>8</sup>.

Nesse contexto, o que se percebe é que antigos discursos que enfocavam – somente - aspectos patológicos da deficiência auditiva, acabam sendo substituídos por outros que apresentam compreensão mais socializada, humanizada e integrada (“homem, sociedade, natureza”), inclusive no que diz respeito ao âmbito laboral do referido ator social, realizando, assim, a desejada dignidade da pessoa humana, concretizando a cidadania, os valores sociais do trabalho, a redução das desigualdades sociais (DIAS, 2000).

### **3.2 – PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

O princípio da Igualdade no sistema constitucional, relativamente à proteção das pessoas portadoras de deficiência, pode ser definido como “o patrimônio jurídico das pessoas portadoras de deficiência” (ARAÚJO, 1996, p. 98).

---

<sup>8</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.2014.

(...) 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 já atribuía à conceituação da isonomia material, com a seguinte interpretação daquela 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>9</sup>

Veja-se que a disposição contida no *caput* do artigo 5º. da Carta Magna não se restringe a nivelar os cidadãos diante desta norma, entendendo não ser possível editar-se um texto constitucional ou legislativo em desconformidade com o princípio da isonomia. (MELLO, 1999, p.9).

A interpretação dada ao princípio da igualdade está longe de ser considerada somente sob o ponto de vista meramente formal. Celso Antonio Bandeira de Mello, por exemplo, é claro ao mencionar 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, assim afirmando:

em suma: dúvida não padece, que ao se cumprir uma lei, todos os abrangidos por ela hão 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 ao revelar a necessidade de:

(...) 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...

---

<sup>9</sup> (MI 58, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 19/04/91)

Mister se faz ressaltar a expansão e a transformação da interpretação do valor “igualdade”, contida no princípio de mesmo nome, entre outros princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito Brasileiro. São três os incisos trazidos no 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.

A força do comando contida no artigo 3º da Carta Magna deve abranger 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)

Nesse contexto, o direito ao trabalho, considerado entre os “direitos fundamentais”, compreende os portadores de deficiência a partir de uma “distribuição compatível”, valendo-se inclusive do princípio de proporcionalidade para justificar, argumentar e fundamentar decisões sobre a matéria. (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)

### **3.3– PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE – A NÃO-DISCRIMINAÇÃO**

É interessante observar que as medidas tomadas no âmbito laboral, relativas aos trabalhadores portadores de deficiência, inclusive auditiva, muitas vezes se mostram discriminatórias positivas, e necessitam da aplicação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, face aos que merecem especial proteção do Estado.

O princípio da proporcionalidade diz respeito aos valores básicos de uma sociedade que

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)

Lembra-se 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).

O decreto nº 6.949/99 que promulgou 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, dispõe no seu art. 3º sobre os princípios gerais, anotando alguns deles, como:

(...)

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.

Considera-se, no contexto, que “Discriminar é crime, não bastando serem tomadas medidas legais que coíbam as práticas discriminatórias no emprego, porque a discriminação se manifesta a partir de variadas formas no cotidiano das pessoas”.<sup>10</sup>

## **4. DIREITO AO TRABALHO**

### **4.1– A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O TRABALHO COMO VALOR SOCIAL**

A valorização do “trabalho” está enfatizada na Carta Magna vigente, que releva suas dimensões social e individual, tal qual previsto em algumas constituições passadas.

Questão relevante do “trabalho” relacionada diretamente aos direitos humanos, bem como aos princípios constitucionais refletidos na cidadania e na justiça social, é a que se destina à redução das desigualdades sociais.

O político Ulysses Guimarães denominou a Carta Magna vigente de “Constituição Coragem” e redigiu texto que compunha as disposições da Carta Magna, o qual, posteriormente foi retirado do seu contexto, deixando porém, marcas expressivas aos seus intérpretes. Assim 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. Gráficamente 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>11</sup>

O artigo 7º. da Constituição da República Federativa do Brasil cuida dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, proibindo a discriminação, relativamente ao salário e certos critérios de admissão do trabalhador, entre outros, o sexo, a idade, a cor e/ou o estado civil. O inciso XXXI, do referido artigo, abriga o portador de deficiência, inclusive da deficiência auditiva, podendo aferir-se do disposto que existem diferenças no exercício de funções laborais a serem consideradas relativamente às 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:

...

---

<sup>10</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.2014.

<sup>11</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 1988. Esse trecho está disponível em: <<http://politicaepitacos.blogspot.com/2010/04/constituicao-coragem.html>>, acessado em: 20.jun.2014.

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.

## **4.2 – O TRABALHO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA**

No passado, as pessoas que apresentavam deficiências auditivas apresentavam muitas e expressivas dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Isso porque as empresas estavam despreparadas e desinformadas sobre a questão relativa aos portadores de necessidades especiais e outros portadores de deficiência (SASSAKI, 1999, p.59).

Contemporaneamente, deu-se uma visão mais integrada aos fatos que compõe referida situação do portador de deficiência auditiva, substituindo-se, assim, os discursos que enfocavam somente aspectos patológicos da questão. Hoje, considera-se o indivíduo com dificuldade auditiva em todas as suas dimensões, inclui-se na discussão e análise o âmbito social laboral. O trabalho tem sido entendido como uma maneira de os “surdos” superarem sua deficiência e, conseqüentemente, conquistarem sua integração à sociedade (KLEIN, 1998, p.75).

A falta de conhecimento, muitas vezes põe em risco a comunicação com o deficiente auditivo, tendo em vista o desconhecimento das pessoas a respeito da linguagem própria que os deficientes auditivos travam em ter eles e entre eles e os conhecedores dos signos da referida linguagem. Eles possuem as mesmas condições cognitivas que os ouvintes considerados de audição normal. A surdez não pode afastar os portadores de deficiência auditiva do convívio social e laboral.

Existem políticas públicas, projetos, leis, decretos e portarias que procuraram a inserção social e laboral desses personagens, como: a Lei nº. 8.160/91 que dispõe sobre a caracterização de símbolo que permite a identificação de pessoas portadoras de deficiência auditiva, que dispõe no:

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.

A Lei nº 1.224/87 assegura ao “deficiente físico” o direito à inscrição e participação em concursos públicos.

A 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 estar se despertando ao reconhecimento do deficiente auditivo - ser humano, igualmente repleto de potencialidades a serem desenvolvidas, e que busca igualdade de condições para o mercado de trabalho e vida social.

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, do art. 37, da Constituição da República federativa do Brasil prevê um percentual de reserva legal dos cargos e empregos público, que devem ser ocupados pelos portadores de necessidades especiais ou deficiências, definindo os critérios de sua admissão.

Em 1989 com o advento da Lei Federal nº. 7853, define-se a Política Nacional para a matéria abordada, objetivando-se orientar o processo de integração da pessoa portadora de deficiência no país, normatizando-se a Lei Federal nº. 8.112 de 1990, que dispõe no seu art. 5º, § 2º que:

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.

§ 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.

A lei nº. 8.213 de 24 de Julho de 1991 prevê mudanças importantes no novo regime do setor privado, confirmando que a empresa com mais de cem empregados deve preencher determinado percentual de seus cargos, com os beneficiários reabilitados ou as pessoas portadoras de deficiência habilitadas, sob pena de multa. O artigo 93 da referida lei dispõe sobre um dever jurídico e não, propriamente, uma obrigação ligada à relação jurídica entre dois sujeitos. Ou seja: a norma jurídica protege interesses difusos, indivíduos de uma coletividade indeterminada, que surge em decorrência de circunstância fática comum.

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 37, inciso VIII, abarca em seu texto a chamada “reserva de mercado de trabalho” assegurando percentual dos cargos e empregos públicos às pessoas portadoras de necessidades especiais no âmbito da administração pública, quando elenca no seu art. 37, os princípios regentes da administração, deixando para a 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; (...)

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

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).

Pelo exposto, o serviço público deve criar condições para tornar plausível o aproveitamento do “deficiente”, ou seja, para que ele possa disputar vagas no serviço público de maneira similar aos “não deficientes”, a fim de tornar reais as suas chances de classificação, o que permite a compreensão de que a reserva de vagas não fere o princípio da isonomia, pelo menos a partir desse raciocínio exposto.

#### **4.3.1 – RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E A ESTABILIDADE**

A luz da relevância social e da dignidade da pessoa humana, a função social da empresa é resgatada a partir da 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 a vida (sadia), respeitando-se os ditames sociais e legais da comunidade (VAL JUNIOR, 2004).

Nesse sentido, existe uma função específica atribuída ao legislador: amparar juridicamente os cidadãos e as instituições que compõem o espectro social e trabalhista. É dever do legislador promover abertura jurídica e ética que incentive os empresários, conforme se extrai do texto abaixo:

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.

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

A dispensa de empregado portador de necessidades especiais ou reabilitado, adotado 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, conforme disposto no artigo 93 §1º. da Lei nº. 8.213/91. O portador de necessidades especiais não possui a estabilidade no emprego, havendo, sim, uma “estabilidade da vaga”, ou seja: a obrigação de existir dentro de uma empresa um número mínimo - exigido legalmente -, de atividades em postos destinados ao portador de necessidades especiais.

#### **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.

A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) busca 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.

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

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.

Cabe, então, 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 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 Ministério Público do Trabalho (MPT) é obrigado a ajuizar ação civil pública ou executar a penalidade prevista, ou seja, aplicar a sanção de multa que aponta valores altos (DIAS, 2000).

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

## **5. CONCLUSÃO**

A pessoa portadora de deficiência tem proteção especial pela Carta Magna Brasileira e pela legislação infraconstitucional existente no ordenamento jurídico.

É um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, fundamentado no art. 3º, I, do texto constitucional “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.

Diante do amparo da Carta Magna, a Lei nº. 8.123/91, pode-se obrigar a empresa privada a contratar portadores de necessidades especiais, fazendo parte do rol da referida Lei, o deficiente auditivo e, embora se reconheça suas limitações (da deficiência), existem várias profissões no mercado de trabalho compatíveis com a sua deficiência.

A Carta Magna impõe a inclusão de deficiente auditivo no setor público, conforme se observa do texto do seu art. 37, VII que dispõe que a “lei preservará percentual de cargos e empregos públicos para as Pessoas Portadoras de Deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

A Constituição da República Federativa do Brasil sustenta a valorização do trabalho, inclusive do trabalho do portador de necessidades especiais e, mais especificamente, do “deficiente auditivo”, concretizando o exercício da sua cidadania e a realização da sua dignidade como pessoa humana. Os vários princípios que fundamentam o Estado Democrático de Direito também concretizam a distribuição da Justiça social e a proteção dos direitos humanos que já foram conclamados “direitos fundamentais”, ratificando a relevância dos valores da liberdade, igualdade, fraternidade e a auditiva, a exemplo das situações laborais dos portadores de necessidades especiais e/ou deficiências auditivas tratadas no presente estudo.

## 6. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida; VILLAS BÔAS, Regina Vera.(Orgs.) **Direitos humanos e sistema educacional de Dom Bosco**. Curitiba: Clássica, 2013.

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.

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.

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 2014.

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 mar 2014.

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 fev 2014.

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 mar 2014.

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 mar 2014.

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 mar 2014.

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 2014.

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\\_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso em: 28 abril 2014.

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 mar 2014

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 mar 2014.

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 à 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 mar 2014.

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 mar 2014.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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

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 2014.