

O PRÉ-CONCEITO AO TRABALHO DO DEFICIENTE EM NÚMEROS: A VILANIA DA
HISTÓRICA CULTURA DE DISCRIMINAÇÃO

THE PRECONCEPTION TO WORKING DEFICIENT IN NUMBERS: THE VILLAINY OF
CULTURE HISTORICAL OF DISCRIMINATION

José Donizeti da Silva (i)

Grasiele Augusta F. Nascimento (ii)

Resumo

Esta pesquisa tem o objetivo primordial de fomentar as discussões acerca do pré-conceito relacionado ao trabalho do “deficiente”.

Pretende-se aqui, demonstrar em números, quão evidente e presente é o desprestígio do trabalho de um “deficiente” quando relacionado ao trabalho de um “não-deficiente”.

Abstract

This research has the primary purpose of fostering discussions about the pre-concept related to the work of disabled.

The intention here is to demonstrate in numbers, and this is evident just how discrediting the work of a disabled work-related of a non-disabled.

Palavras Chave - Deficiente – Deficiência – Portador de Deficiência – Portador de necessidades especiais – Pré-conceito

Key Words - Disability - Disability Carrier - Carrier with special needs - Pre-concept

Introdução

ⁱ Mestrando em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo; Possui Iniciação Científica PIBIC – CNPq, Graduação em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo (2012), Formação Técnica em Meio Ambiente (2005) e também em Segurança no Trabalho (2003), ambos pelo Centro Paula Souza de Educação Tecnológica; E-mail: doni_direito@yahoo.com.br.

ⁱⁱ Coordenadora e Professora do programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Salesiano de São Paulo (UNISAL), Pós-doutoranda em Direito Humanos e Democracia pela Universidade de Coimbra; Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP); Professora da FEG/UNESP; Líder do Grupo de Pesquisa “Minorias, discriminação e efetividade de direitos”. E-mail: unisal@grasielenascimento.com.br.

Desde os primórdios da humanidade a questão das deficiências individuais é tratada como um carma, como algo pejorativo e inaceitável.

Várias foram as culturas que determinaram segregação e até mesmo a eliminação dos deficientes, justificando tal atrocidade na purificação espiritual daquele povo ou até mesmo na seleção natural da espécie.

Forte exemplo do afirmado foi o ocorrido na Alemanha durante o regime nazista, mais precisamente após a edição de um decreto de Ritler em 01 de setembro de 1939, que “autorizou” a eutanásia do que denominou de “doentes incuráveis”. Importante pontuar que ainda que se aceite que a intenção de Ritler era a de matar apenas os doentes em fase terminal, este decreto foi na verdade usado para eliminar os deficientes físicos e mentais (WILLKE, 1990, p. 193).

Mais impactante ainda, é o fato de que tal grau de preconceito não ficou restrito a história remota, mas continua vivo em algumas culturas tribais e até mesmo em países do chamado “primeiro mundo”. Uma amostra disto é que recentemente um periódico de ética médica internacional (com numeração de série internacional – ISSN 1473-4257), publicou um artigo de autoria dos pesquisadores Alberto Guibilini (Universidade de Milão – Itália / Universidade de Melbourne – Austrália) e Francesca Minerva (Universidade Melbourne – Austrália), em que é defendido, em síntese, o homicídio de recém-nascidos com alguma deficiência que prejudicasse o que chamaram de “bem estar da família” (GUIBILINI, 2012).

Vale ainda traduzir um pequeno trecho do artigo acima aduzido, para que fique satisfatoriamente demonstrado o grau de preconceito que ainda se faz presente na sociedade:

Nonetheless, to bring up such children might be an unbearable burden on the family and on society as a whole, when the state economically provides for their care. On these grounds, the fact that a fetus has the potential to become a person who will have an (at least) acceptable life is no reason for prohibiting abortion. Therefore, we argue that, when circumstances occur *after birth* such that they would have justified abortion, what we call *after-birth abortion* should be permissible. In spite of the oxymoron in the expression, we propose to call this practice ‘after-birth abortion’, rather than ‘infanticide’, to emphasise that the moral status of the individual killed is comparable with that of a fetus (on which ‘abortions’ in the traditional sense are performed) rather than to that of a child. Therefore, we claim that killing a newborn could be ethically permissible in all the circumstances where abortion would be. Such circumstances include cases where the newborn has the potential to have an (at

least) acceptable life, but the well-being of the family is at risk. Accordingly, a second terminological specification is that we call such a practice 'after-birth abortion' rather than 'euthanasia' because the best interest of the one who dies is not necessarily the primary criterion for the choice, contrary to what happens in the case of euthanasia (GUIBILINI, 2012).

No entanto, essas crianças podem ser um fardo insuportável para a família e para a sociedade como um todo, na medida em que o estado fornece recursos econômicos para seus cuidados(...) Por isso, defendemos que, quando ocorrerem, após o nascimento, circunstâncias que teriam em tese justificado o aborto, ficará também justificado o que chamamos de aborto após o nascimento(...) Apesar da contradição na expressão, propomos chamar esta prática de "aborto-pós nascimento", ao invés de "infanticídio", para enfatizar que do ponto de vista do estado moral o indivíduo morto é comparável com a um feto (para os quais "o aborto" no sentido tradicional são realizados), ao contrário do que ocorreria com uma criança. Portanto, afirmamos que matar um recém-nascido pode ser eticamente admissível em todas as circunstâncias em que o aborto seria. Tais circunstâncias incluem casos em que o recém-nascido tem o potencial para ter uma vida (pelo menos) aceitável, mas o bem-estar da família está em risco. Assim, uma segunda especificação terminológica é que nós chamamos tal prática de "aborto após o nascimento", em vez de "eutanásia", porque o interesse de quem morre não é necessariamente o principal critério para a escolha, ao contrário do que acontece no caso da eutanásia (GUIBILINI, 2012).

Evidentemente, tal artigo foi alvo de severas críticas de pesquisadores do mundo todo, entretanto, apesar do fato de que a maioria das pessoas não concordaram que o que foi ali veiculado, o escrito revela um histórico de cultura do pré-conceito que culmina atualmente em discriminações diversas ao portador de necessidades especiais⁽¹⁾.

Em especial, tratar-se-á neste, da discriminação ao ingresso do deficiente ao mercado de trabalho, isto porque, infelizmente ainda imperam principalmente na iniciativa privada o conceito retrogrado de padrão de normalidade. Pior ainda é o fato de que se relaciona "normalidade" com uma maior e mais eficaz produtividade, deixando-se de lado, entretanto, uma série de indicadores e coeficientes que alteram significativamente essa condição produtiva, entre eles, preparação intelectual, dinamismo, criatividade e pró-atividade.

O PRÉ-CONCEITO AO TRABALHO DO DEFICIENTE EM NÚMEROS: A VILANIA DA HISTÓRICA CULTURA DE DISCRIMINAÇÃO

Recentemente foram publicadas pela Escola de Administração da Fundação Getúlio Vargas (FGV), uma série de pesquisas ligadas à percepção das empresas acerca contratação de pessoas deficientes para preencherem vagas do seu quadro de funcionários. Dentre os questionamentos estão perguntas tais como: Quais os motivos que impedem a empresa de contratar um deficiente? Qual forma de recrutamento de pessoas deficientes é utilizada? Como é feito o processo de seleção? Como é realizado o treinamento desta mão de obra? Como é avaliado o desempenho destes profissionais? (CARREIRA, 2011, p. 15-40).

Significativas foram as respostas apresentadas, que apontaram, por exemplo, que 68,29% da empresas pesquisadas não utilizam mão de obra de deficientes em nenhum de seus setores, que 29,41% (destas que afirmaram ausência de contratação) sequer pensaram em contratar um deficiente, que de todas as vagas preenchidas por portadores de deficiência 30,80% sequer foram submetidos a um teste de seleção, que 7,14% dos contratados não passaram por nenhum tipo de treinamento para a função que exerceriam e que 100% das empresas não fez qualquer adaptação física no ambiente de trabalho para receber os novos funcionários portadores de necessidades especiais (CARREIRA, 2011, p. 15-40).

Estas pesquisas demonstram um panorama lastimável onde os deficientes são tolhidos de suas capacidades de desenvolvimento pessoal e de sua dignidade por puro descrédito ao seu potencial pessoal, já que o percentual de empresas que sequer pensam em contratar um deficiente se mostra demasiado alto.

Outro dado intrigante, demonstrado pela pesquisa acima citada, é o que demonstra ausência total de adaptações físicas do ambiente de trabalho para a recepção de funcionário que possui necessidades especiais, ou seja, contrata-se um profissional deficiente para lançá-lo a sorte de conseguir ou não efetuar seu trabalho de maneira eficaz.

Pode se comparar tal ocorrência ao indivíduo que compra uma motocicleta, entretanto, possui habilitação apenas para dirigir veículos de passeio, ou seja, jamais se poderá afirmar que este indivíduo conseguirá usufruir dos benefícios deste bem em sua total capacidade, isto porque, ainda que ele o faça de maneira ímpar, com a máxima destreza e zelo, não poderá utilizar o veículo em alguns locais, por exemplo, próximo a postos policiais porque poderá sofrer penalidades em tais atos. Assim também é o caso do deficiente contratado para exercer uma atividade em empresa que não se adapta as suas necessidades, ou seja, por mais que ele seja profissional, eficiente e se esforce, jamais conseguirá colocar toda sua capacidade a

disposição da empresa, uma vez que, ficará limitado as condições de trabalho não proporcionadas pelo empreendimento.

As estatísticas confirmam o dado apresentado pelas pesquisas acima, já que a segregação dos profissionais deficientes é notada até mesmo nos dados governamentais.

O Ministério do Trabalho e Emprego, divulga anualmente um relatório que visa informar a população de uma forma geral acerca da taxa de empregabilidade no país. Desde a sua criação, em 1975⁽²⁾, a RAIS – Relação Anual de Informações Sociais divulga os dados do emprego no país, entretanto, tal divulgação era realizada de maneira genérica. A partir do ano de 1999⁽³⁾, por força normativa, passaram a ser divulgados dados estatísticos relacionados especificamente ao emprego do deficiente.

A RAIS de 2011, apontou uma taxa de empregabilidade dos portadores de deficiência num percentual de 0,70% do total vínculos empregatícios durante o ano o que equivale a 325,30 mil vínculos, número bastante similar ao apontado no ano anterior que foi de 0,69%, ou seja, em ambos os anos menos de 1% dos postos de trabalho formais foi ocupado por deficientes (RAIS, 2011, p. 19).

Se cruzarmos estes dados com o Anuário Estatístico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, perceberemos facilmente uma desproporção relacionada ao número de deficientes no Brasil, uma vez que, segundo o censo de 2010, o Brasil já conta com uma população de aproximadamente 45.606,048 milhões de pessoas com deficiência, o que equivale a uma parcela de quase 24% da população total Brasileira. Ora, se 23,9% dos Brasileiros são deficientes e apenas 0,70% dos Brasileiros que trabalham são deficientes, há uma desproporção significativa e inadmissível, haja vista, que é evidente que o restante dessa população de deficientes, ou seja, mais de 45 milhões, isto mesmo, mais de 45 milhões deles ou esta no mercado informal ou está nos programas de benefícios assistenciais do governo.

Os números apontados, por si só, confirmam a segregação dos deficientes que são amplamente tolhidos de sua dignidade e de seus direitos fundamentais.

Apesar do panorama apresentado, significativas foram as conquistas dos deficientes ao longo das últimas décadas, em especial, no que tange a cultura legislativa mundial, fomentada pelos acordos e tratados internacionais.

Vale citar aqui que desde 1948 a ONU - Organização das Nações Unidas, vem editando declarações no sentido de afirmar dignidade aos deficientes e as minorias de uma forma geral. Foi o que fez com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que é considerada um marco histórico na busca por igualdade de direitos, não só pelos deficientes, mas também, pelas demais minorias que fizeram uso da mesma busca.

Mais tarde, em 1975, o tema tomou maiores proporções e foi definitivamente tratado com a edição Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. Tal declaração, em especial nos artigos 3º e 8º, apresentou a necessidade de extensão dos direitos fundamentais as pessoas deficientes, de maneira a proporcionar-lhes a tão sonhada igualdade.

A ONU elaborou ainda o Programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência em 1982 que, entre outras coisas, no parágrafo 12, afirmou a necessidade de proporcionar maior interação do deficiente com o meio através da acessibilidade presente em todos os ambientes de uso coletivo.

Em 2010 foi aprovado o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, que apresentou especial avanço em termos de repressão a discriminação, especialmente porque definiu com bastante clareza e sensível objetividade conceitos positivos e negativos do que deverá ser ou não ser considerado “discriminação”. Vale ressaltar que o mesmo instrumento também apontou em seu artigo III, medidas objetivas as quais os signatários se obrigariam a efetivar, com a finalidade específica de alcançar o objetivo do acordo, a saber: prevenção e eliminação todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e alcance de sua plena integração à sociedade.

O Brasil é signatário de todas as declarações elencadas acima, assim, vale frisar que as duas primeiras citadas, servirão de instrumento inspirador no desenvolvimento da política nacional do portador de deficiência e também na promulgação da Constituição de 1988, que trouxe esculpido em seu texto uma série benefícios e direitos direcionados especialmente aos deficientes (Art. 7º, inciso XXXI; art. 23, inciso II; art. 24, inciso XIV; art. 37, inciso VIII; art. 40, § 4º, inciso I; art. 203, inciso IV; Art. 203, V; art. 208, inciso III; art. 227, § 1º, inciso II; art. 227, § 2º; art. 244).

O advento do texto magno de 1988 deu espaço a regulamentação dos direitos ali previstos e com isso teve inicio a edição de uma série de leis protetivas aos deficientes, que

tinham num primeiro momento uma intenção totalmente assistencialista⁽⁴⁾, o que, aos poucos, foi migrando a um modelo mais inclusivo, de maior abertura e apoio ao deficiente em sua busca por realização pessoal e profissional.

Assim, foi se desenvolvendo um sistema normativo de apoio a condição do deficiente de maneira a proporcionar-lhe maior inclusão.

No que se refere especificamente a mercado de trabalho foi necessária a edição de algumas leis de cotas para deficientes seja nos concursos públicos ou mesmo nos processos seletivos da iniciativa privada.

A Constituição de 1988 em seu artigo 37, inciso VIII, assegurou aos deficientes o direito de terem maior acesso ao mercado de trabalho por meio das chamadas “cotas”, entretanto, tal comando não foi aplicado por um longo período na história do país, isto porque, ficou dependente de lei regulamentadora, que só foi editada no ano de 1999, 10 anos depois da promulgação da carta maior.

Foi o Decreto Regulamentar nº 3.298/99 que tratou de afirmar no artigo 37, § 1º, a reserva de, no mínimo, cinco por cento das vagas dos concursos público aos deficientes. Importante salientar que o Estatuto do Servidor Público Federal (Lei nº 8.112/90 – artigo 5º, § 2º) já previa desde o ano de 1990 a reserva de 20% das vagas dos concursos federais a esta parcela da população, entretanto, isso ficava restrito aos cargos federais.

A doutrina aponta a concessão de cotas como um dos exemplos do que denomina de “Política de Ações Afirmativas” do estado, trata-se na verdade de um sistema que visa fortalecer o princípio da igualdade real⁽⁵⁾ de maneira a deixar-se de lado a antiga igualdade formal. Assim, as ações afirmativas do estado são uma espécie de “bom preconceito” ou “discriminação positiva”, ou seja, discriminação por razões nobres, conforme afirma Boucinhas Filho:

“... As ações afirmativas, também chamadas *discriminações positivas*, podem ser definidas como as políticas estatais e privadas que utilizam mecanismos de inclusão visando a concretização de um objetivo constitucional universalmente reconhecido, qual seja a efetiva igualdade de oportunidades a que todos os seres humanos tem direito. Podem ter caráter compulsório, facultativo ou voluntário, e ser concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero, por deficiência física e de origem nacional. Estas políticas dedicam-se a corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, almejando concretizar o ideal de efetiva

igualdade e acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego” (BOUCINHAS FILHO, 2006).

Ao que parece, pelo menos na iniciativa pública, após a edição do decreto acima citado, os deficientes passaram a ter maior acesso ao mercado de trabalho a partir dos cargos públicos.

Outro exemplo de política afirmativa relacionada ao portador de deficiência é a Lei 8.213 de 1991, que embora editada com a intenção de tratar de Planos e Benefícios da Previdência Social, trouxe em seu bojo também uma política de cotas relacionada a empregabilidade dos deficientes junto a iniciativa privada. Assim, o artigo 93 da citada Lei apresentou em números percentuais a obrigatoriedade de que as empresas com mais de 100 funcionários contratem profissionais com algum tipo de deficiência, definiu ainda percentual crescente que se relaciona com o número total de empregados da empresa privada, ou seja, quanto maior o número de funcionários, maior o percentual de portadores de necessidades especiais que a empresa deverá contratar.

Tal dispositivo legal foi regulamentado pelo Decreto 3.298/99, que além de repetir os percentuais apresentados pela Lei acima citada, também apontou para a possibilidade de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego com o fim de verificar o cumprimento e a adequação da empresa a tal dispositivo de normativo, não apresentou, entretanto, qualquer sanção administrativa em caso de descumprimento, sendo certo que uma eventual multa só poderá ocorrer em caso de Ação Civil Pública por descumprimento de Termo de Ajustamento de Conduta ⁽⁶⁾, isso se a empresa já houver assinado um destes termos.

Outro ponto importante advindo do mesmo dispositivo é a proibição de que a empresa demita um funcionário deficiente sem que já possua recrutado outro nas mesmas condições, ou seja, também deficiente para ocupar a mesma vaga, assim, clara a objetividade da norma, no sentido de proibir que a empresa contrate um funcionário sem qualquer deficiência para que substitua aquele com deficiência. Posto isto, tão logo as empresas consigam cumprir o comando normativo relacionado ao percentual de deficientes a contratar, serão obrigadas a mantê-los, de forma que o número de deficientes não mais será reduzido.

Apesar do objetivo nobre, o citado artigo, desde sua edição, vem sendo alvo de constantes debates doutrinários e de severas críticas das empresas que não conseguem adequar-se as suas disposições, alegando em síntese a ausência de funções que possam ser

ocupadas por deficientes, ausência profissionais portadores de deficiência que sejam qualificados e a necessidade de demissão de não deficientes para que os deficientes ocupem suas vagas (CARVALHO; COSTILLA; NERI, 2002, p. 23).

Tais críticas e alegações evidentemente já chegaram aos Tribunais, de modo que, em geral há uma tendência em algumas regiões do país, em relativizar-se a política de cotas de emprego na iniciativa privada, isto porque, se têm permitido abertura de exceção as empresas que consigam provar a impossibilidade de contratação de deficientes, conforme o que ocorreu, por exemplo, no julgamento do Recurso Ordinário no processo nº. 00437-2007-018-10-00-1 RO, cujo relator foi o Desembargador ANDRÉ R. P. V. DAMASCENO.

Neste julgado se decidiu que incidência da citada cota apenas no que tange ao efetivo dos trabalhadores da empresa, excluídos os vigilantes, ou seja, decidiu-se pela relativização da cota em relação aos empregados vigilantes.

Há, entretanto, que se salientar que o TST – Tribunal Superior do Trabalho já apresenta posicionamento no sentido de corrigir tais relativizações e exceções jurisprudenciais, afirmando ausência de qualquer exceção relacionada a atividade fim da empresa, conforme o que pode ser observado, por exemplo no acórdão proferido no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista sob o número: AIRR - 3131-33.2010.5.10.0000 de autoria da Relatora Ministra: Dora Maria da Costa.

Ao que tudo indica, a tendência dos tribunais superiores é de que o comando normativo do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não seja relativizado, o que com certeza favorecerá maior acesso do Deficiente ao mercado de trabalho.

Por derradeiro, a fim de comprovar especificamente o preconceito ao ingresso do deficiente ao mercado de trabalho, necessário se faz apontar para os dados estatísticos da RAIS/2011, relacionados ao salário médio dos cidadãos Brasileiros não deficientes comparando-os ao salário médio dos deficientes.

Segundo dados da RAIS/2011 a média salarial dos homens não deficientes foi de R\$ 1.885,47 e a média para mulheres não deficientes foi de R\$ 1.264,23, já a média salarial dos homens deficientes foi de R\$ 1.984,55, *sim, é isso mesmo, o homens deficientes em média ganham mais quando comparados aos homens não deficientes, com as mulheres esta diferença é ainda maior*, haja vista que a média salarial das deficientes do sexo feminino é de R\$ 1.477,51, ou seja, média consideravelmente maior (RAIS, 2011, p. 17-21).

Conclusão

Tal média salarial só se justifica se pensarmos que os deficientes ofereceram algum diferencial ao empregador para fazerem jus ao salário maior. Evidentemente, não foi por pena que foi oferecido tal salário a este trabalhador. Mostra-se bastante claro que a produtividade e a qualidade do trabalho do deficiente é que propiciam e justificam esta diferença salarial.

Ocorre, que o deficiente certamente valoriza muito mais seu posto de trabalho, principalmente porque conhece e sente na pele a exclusão do mercado e, portanto, luta para não retornar a esta marginalização social. O deficiente também se prepara mais para o mercado, haja vista que não possui acessibilidade adequada a programas de lazer e em razão disso possui maior tempo ocioso para se preparar intelectualmente. Deficientes também não se ausentam do trabalho às segundas feiras em razão do cansaço diretamente relacionado a balada do fim de semana (raras são as casas noturnas que possuem acesso a deficientes).

Enfim, inúmeras são as possíveis causas deste salário superior, no entanto, tal estatística comprova que considerar um deficiente improdutivo ou com baixa produtividade sem ao menos oferecer-lhe oportunidade de demonstrar sua capacidade de trabalho, é sem sombra de dúvida um preconceito, uma vez que, quando este trabalhador consegue acesso ao mercado, não só prova seu valor como também consegue superar os demais colegas e com isso aferir melhores rendimentos.

Aos empresários fica a lição e o alerta de que ainda que não possuam aspirações de responsabilidade social, deverão mesmo assim experimentar a contratação de deficientes, por aspirações totalmente mercantilistas, haja vista que, se faz comprovado que o deficiente rende mais para justificar um maior salário. Fica ainda a dica no sentido de que tal profissional oferecerá maior rendimento produtivo somente se as condições de acessibilidade forem adequadas a tal fim, portanto, a adaptação do ambiente de trabalho as necessidade deste novo profissional é fundamental.

NOTAS

(1) Durante a confecção do artigo, foram deixadas de lado as preocupações com o uso de terminologias que estejam mais adequadas aos atuais preceitos legais, assim como, terminologias que estejam na moda. Entende-se que mais importante do que “falar bonito” ou pensar na maneira adequada de denominar o deficiente é oferecer-lhes dignidade e inclusão.

Incluir não significa se adequar a terminologia mais atual, mas sim, oferecer ao portador de deficiência oportunidade de acesso ao mercado de trabalho e a todos os aparelhos públicos e privados de lazer, cultura e entretenimento.

(2) O Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, instituiu a obrigatoriedade de as empresas fornecerem dados relativos a empregabilidade ao Ministério do Trabalho.

(3) O Decreto nº 3.298/99, instituiu a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em especial no artigo 36, §5º, tratou de apontar a obrigatoriedade de fornecimento de informações estatísticas acerca da inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

(4) O modelo assistencialista tinha por política tratar aos deficientes como indivíduos dignos de pena, incapazes por natureza e que por isso mereceriam prestações assistenciais do estado que propiciasse-lhes alimentar-se, além disso, nesta etapa o ensino também era segregado, era a política do “dar pão porque ele nunca será capaz de pescar”, exemplificando, temos a pedagogia que afirmava a necessidade de sala especiais para deficientes, que foi utilizada até pouco tempo atrás, mas que tende a ser abolida, na medida do possível, com a inclusão do deficiente em salas regulares (ver Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Capítulo V da Educação Especial).

(5) Igualdade Real: Esta forma de igualdade é sinônimo de Igualdade Material e se contrapõe a ideia de igualdade formal, segundo a qual se deve tratar a todos de maneira estritamente igual, ou seja, se há comando normativo determinando a entrega de um único bem público, a todos deverá ser entregue o mesmo bem em mesma quantidade. Diferente, no entanto, a ideia de igualdade real, segundo a qual se deve tratar os desiguais de maneira desigual, ou seja, oferecer equilíbrio nas relações de desigualdade, por exemplo entre homens e mulheres, nas palavras de José Afonso da Silva: "porque existem desigualdades, é que se aspira à igualdade real ou material que busque realizar a igualização das condições desiguais" (SILVA, 1993, p. 195).

(6) O termo ou ajustamento de conduta é um modo pelo qual é dada ao autor do dano a oportunidade de cumprir as obrigações estabelecidas, comprometendo-se o ente legitimado, de sua parte, a não propor a ação civil pública ou a pôr-lhe fim, caso esta já esteja em andamento. Com isto, busca-se evitar processos extremamente custosos, desgastantes e morosos para ambas as partes, fazendo com que o autor do dano pratique ou se abstenha de praticar o ato inquinado de lesivo, sempre com vistas a atender o bem maior objeto do acordo. Assim, desde que cumprido o ajuste, terá o compromisso alcançado seu objetivo, sem a necessidade de movimentar toda a máquina judiciária. É, portanto, um meio rápido e eficaz

para a solução de problemas. E, na hipótese de não ser cumprido o TAC, poderá o mesmo ser executado desde logo, eis que constitui título executivo extrajudicial, revelando-se desnecessária qualquer outra discussão em torno dos comportamentos que o instituíram (FONTES, 2007, p. 49).

REFERÊNCIAS

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: *a realidade brasileira*. Elaborado em 2006. <http://jus.com.br/revista/texto/20575/as-aco-es-afirmativas-enquanto-politicas-de-insercao-de-pessoas-portadoras-de-deficiencia-no-mercado-de-trabalho#ixzz2US4xLgia>. Acesso em 30 ago. 2013.

CARREIRA, Dorival. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. Fundação Getúlio Vargas. 2011. Disponível em: www.fgvsp.br/academico/professores/Dorival_Carreira/Omercado.doc. Acesso em 20/05/2013.

CARVALHO, Alexandre Pinto de; COSTILLA, Hessia Guillermo; NERI, Marcelo Cortes. Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência. FGV – Fundação Getúlio Vargas, 2002. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/518>. Acesso em: 16/06/2013.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. As ações afirmativas enquanto políticas de inserção de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: a realidade brasileira. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 3077, 4 dez. 2011. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/20575>. Acesso em: 10, abril, 2013.

FONTES, Maria Cecília Gonçalves. Compromisso de Ajustamento de Conduta. Revista Jurídica da UniFil, Ano IV – nº 4, 2007.

GUIBILINI, Alberto; MINERVA, Minerva. After-birth abortion: why should the baby live?. Journal of Medical Ethics. 2012. Disponível em: <http://jme.bmj.com/content/early/2012/04/12/medethics-2011-100411.full?sid=278e3061-0d7b-48fb-ad1a-81617e674b18>. Acesso em 08/04/2013.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS - Relação Anual de Informações Sociais. 2011. Disponível em <http://anuariorais.caged.gov.br/>. Acesso em 15/04/2013.

WILLKE, J. C. Abortion: Questions & Answers. Hayes Publishing Company. Cincinnati-EUA, 1990.