

O direito ao trabalho da pessoa com deficiência: perspectivas de liberdade e de igualdade

*Marco Antônio César Villatore**

*Augustus Bonner Cochran***

*Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli****

Resumo

Os indivíduos deficientes representam cerca de dez por cento da população mundial, sendo fundamental sua inserção na sociedade. Diante desse cenário, o objetivo deste trabalho é apresentar uma nova perspectiva para o trabalho de pessoas com deficiência, considerando as regras internacionais e a evolução desse direito no Brasil, com especial atenção à Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência. Trata-se da possibilidade de uma pessoa com deficiência ter a caracterização de liberdade e de igualdade com os demais trabalhadores, demonstrando que para cada deficiência existe um sentido diverso de eficiência. A revisão dessas categorias opera-se mediante a atualização de seus referenciais, tendo em vista os recentes desenvolvimentos das ciências humanas e os acontecimentos históricos que ensejaram uma profunda revisão das posturas críticas.

Palavras-chave: Diferença. Direito ao trabalho. Liberdade. Igualdade. Pessoa com deficiência.

Recebido em: 13/05/2018 | Aprovado em: 22/06/2018

<http://dx.doi.org/10.5335/rjd.v32i2.8119>

* Escola de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Professor Titular do Programa de Pós-Graduação em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PPGD/PUCPR - Mestrado e Doutorado). Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, PR, Brasil. E-mail: marcovillatore@gmail.com

** Pós-Doutor pela Georgia State University College of Law. Doutor pela University of North Carolina, Chapel Hill. Professor Titular de Ciências Políticas da Agnes Scott College. Atlanta/Decatur, Georgia, Carolina do Sul, Estados Unidos da América. E-mail: gcochran@agnesscott.edu

*** Doutora em Direito Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2016). Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (2002). Professora Adjunta da Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, PR, Brasil. E-mail: adricampagnoli@hotmail.com

Introdução

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹ consagra o trabalho como um direito fundamental social, tido como cláusula pétrea, insuscetível de violação e absolutamente necessário para que o indivíduo possa alcançar a sua dignidade. Trata-se de parte da condição de dignidade da pessoa humana, pois é dele que advém o seu sustento. Apresenta-se como instrumento de desenvolvimento das suas capacidade e potencialidades.

Contudo, o direito ao trabalho, mesmo diante da referida previsão constitucional não é usufruído por todos os interessados, indistintamente. Há um distanciamento entre o estabelecido na Constituição de 1988 e a realidade vivenciada no Brasil, estando nesta esteira a dificuldade ainda enfrentada para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, fruto da discriminação, em função de suas condições específicas.

A questão a ser discutida é que, muito embora o direito ao trabalho esteja elencado como direito fundamental e se apresente como um importante instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, a sua efetivação a todos os indivíduos ainda encontra dificuldades, principalmente quando se trata de pessoas com deficiência.

Como forma de enfrentamento do problema, este trabalho parte com a análise os direitos fundamentais, em especial do direito ao trabalho, com base no princípio da igualdade. Neste contexto, trata-se da discriminação frente à diversidade, como um entrave à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Na sequência, este estudo examina uma nova perspectiva para o trabalho de pessoas com deficiência, à luz de documentos internacionais em cotejo com as normas vigentes no Brasil, em especial a Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência². A interpretação de tais preceitos legais é realizada com fundamento no conceito de liberdade e, em especial, da liberdade de oportunidades.

Ao final e como elo de ligação com os tópicos antecedentes, analisa-se a realidade que se apresenta com relação ao trabalho das pessoas com deficiência, tendo como elemento complementar o estudo de medidas que visem o cumprimento das normas inclusivas na sociedade brasileira. O enfrentamento desta questão é feito por meio de consulta a dados que atestem a participação

de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como de medidas que têm contribuído para a efetividade das normas legais.

Por meio desta pesquisa se busca analisar a aplicação e o alcance das normas que tratam do direito ao trabalho, especialmente da Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015, que regulamenta a questão da pessoa com deficiência e o alcance da igualdade de tratamento, para que concretizem a sua inserção na sociedade, levando-se em conta as suas perspectivas e aptidões específicas.

Os direitos fundamentais sociais: o direito ao trabalho

Os direitos fundamentais têm sua gênese diretamente ligada à consideração do indivíduo como sujeito de direito, constituindo-se como uma esfera própria de autonomia e proteção contra os ataques do poder e envolvendo a abertura do processo político. Esses direitos apresentam função democrática, pois o seu exercício se materializa pela contribuição e participação de todos os cidadãos e estão entrelaçados ao desenvolvimento do Estado moderno. Sua trajetória apresenta como ponto central, o surgimento do Estado Moderno Constitucional, cuja essência e razão de existir estão no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem³.

Os direitos fundamentais são classificados em dimensões, termo alusivo ao caráter de complementaridade dos mesmos. Os direitos sociais são considerados de segunda dimensão, pois se fundam no ideário de igualdade, de melhoria das condições de vida e da sociedade, guardando estreito vínculo com a educação, a cultura e a melhoria das condições de trabalho⁴. Ressalte-se que a utilização da nomenclatura direito social para tratar especificamente de direitos ligados à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, a moradia, ao lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, visa justamente a oposição ao direito individualista.

Assim, os direitos sociais são considerados direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como liberdades positivas que devem ser obrigatoriamente observadas em um Estado Social de Direito e têm por finalidade a melhoria das condições de vida de hipossuficientes, em prol da concretização da igualdade social⁵.

O direito fundamental social ao trabalho, enquanto direito individual subjetivo, tem o propósito de garantir o acesso ao mercado de trabalho e, com isso, a capacidade de prover a própria subsistência e de seus dependentes, fixando

um patamar civilizatório mínimo e tendo como substrato a dignidade da pessoa humana, referindo-se a afirmação do homem enquanto pertencente a uma sociedade, bem como ao parâmetro mínimo existencial que lhe deve ser assegurado. Esses elementos são complementares, porque não se cogita uma existência digna sem a garantia do direito à saúde, à educação e ao trabalho.

Nessa linha, o direito ao trabalho consolida-se como um importante instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, ao realizar a inclusão do indivíduo no mercado de trabalho, e, assim, permitir a este que possa prover a sua subsistência e de seus dependentes, tornando-o autor e participante deste resultado⁶.

Contudo, o grande problema que se apresenta não é a compreensão dos direitos fundamentais sociais, em especial do direito ao trabalho, mas a sua efetivação. O que se verifica na sociedade moderna é a restrição da dignidade à concepção de mera proteção dos direitos individuais, como se a igualdade substancial fosse possível de ser atingida. Isso pode ser verificado com a proposição de supressão de direitos especiais garantidos a determinados grupos sociais, sob o argumento de que tratamentos diferenciados são privilegiados e, portanto, injustificáveis⁷, como ocorre com as pessoas com deficiência, objeto do presente estudo.

O princípio da igualdade frente ao reconhecimento da diferença: a discriminação da pessoa com deficiência

A Constituição de 1988 prevê, no seu artigo 5º, que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o que se convencionou denominar de princípio da igualdade. Esse princípio busca impedir o estabelecimento de distinções arbitrárias entre os indivíduos com base em preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, entre outras formas de discriminação.

Esse reconhecimento constitucional diz respeito ao entendimento de igualdade jurídico-política⁸, para que os indivíduos recebam os mesmos tratamentos e sejam sujeitos de iguais direitos. Contudo, existem diferenças que podem e devem ser resguardadas, especialmente quando se apresentam como bandeiras de luta contra a discriminação e a exclusão, como é o caso da inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência. Neste caso, deixa-se de buscar a integração e a assimilação da cultura dominante, mas se busca justamente o reconhecimento da diversidade, pela transformação cultural e institucional,

de modo a respeitar as diferenças e eliminar as hierarquias. Isso viabiliza-se com intervenções estatais, pois qualquer que seja o âmbito das transformações, estas ocorrem primeiro na lei e, lentamente, influenciam as instituições e conformam a mentalidade e a subjetividade⁹.

A pessoa com deficiência é alvo de discriminação e isto pode ser constatado com sua definição que, em tempos recentes, era considerada como incapaz para uma vida independente e o trabalho¹⁰. Ressalte-se que este conceito de deficiência se apresentava como um equívoco, pois derivado apenas da aferição da falta de um membro, ou sentido, e não em razão de sua dificuldade de integração social, em razão de determinadas limitações impostas¹¹, afrontando diretamente o movimento mundial pela inclusão social, travado na luta de reconhecer e enaltecer as suas potencialidades¹².

A definição de pessoa com deficiência foi alterada pela Lei nº. 12.470, de 31 de agosto de 2011¹³, que deu nova redação ao § 2º. do artigo 20 da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS)¹⁴, o que representou um avanço. A partir da referida norma, as pessoas com deficiência foram tipificadas em conformidade com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), ratificada pelo Brasil em 1º. de agosto de 2008, e aprovada pelo Decreto Legislativo nº. 186, de 9 de julho de 2008¹⁵, como as pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Com isso, as pessoas com deficiência deixaram de ser tratadas como indivíduos desprovidos de qualquer habilidade para a vida independente e passaram a ser vistos como pessoas que apresentam características diferenciadas e determinados impedimentos e que, dependendo do grau de afetação estão aptos para o exercício de inúmeras atividades, inclusive para a vida independente e o trabalho.

Ressalte-se que a CDPD reconhece, em seu artigo 27, o trabalho e o emprego da pessoa com deficiência como direito inalienável, indicando mecanismos para se alcance o pleno emprego e igualdade de oportunidade com as demais pessoas. Dentre tais medidas estão elencados o acesso a programas de formação e qualificação continuados e a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado de trabalho¹⁶.

Nesse sentido, foi promulgada a Lei nº. 13.146, em 6 de julho de 2015, denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência¹⁷ e prevendo a inclusão da pes-

soa com deficiência. A norma ratificou o conceito de pessoa com deficiência dado pela Lei nº. 12.470, de 31 de agosto de 2011, além de prever expressamente o seu direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e a proteção contra qualquer forma de discriminação¹⁸.

Desta forma, para sua aplicação, faz-se necessária a afirmação dos direitos das pessoas com deficiência, dentre os quais, a sua inclusão no mercado de trabalho, objeto do presente estudo, por meio do cumprimento das normas em vigor que oportunizam o emprego. Cabe ao Estado identificar e punir quaisquer violações de direitos humanos, em especial quando se está diante de interesses econômicos em detrimento dos sociais,¹⁹ de forma a promover a inserção da pessoa com deficiência, que enquanto sujeito ativo na sociedade pode ser produtivo, desde que seja aproveitado em atividades adequadas ao seu grau de deficiência.

Dentro desse contexto, a legislação brasileira alinhar-se com a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Pessoas com Deficiência a qual compõe um conjunto sistemático que demonstra a universalidade dos Direitos Humanos e sua interdependência.

Os tratados internacionais compreendem normas e princípios gerais, decorrentes do princípio basilar contido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, segundo o qual “todo ser humano nasce livre e igual em dignidade e direitos”. Cada povo, porém, interpreta-os e aplica-os a seu modo, de forma consentânea com sua realidade histórica, política e cultural, devendo ser repudiada qualquer pretensão hegemônica no sentido de se intervir para que determinada interpretação sobre tais direitos tenha prevalência.

Em relação às pessoas com deficiência, sobressaía o fato de que eles não tinham assegurados Direitos Humanos básicos como os de ir e vir, de livre expressão, acesso ao trabalho, livre pensamento, entre outros, de forma que uma ação global que se concentrou na ONU desde os anos 1980 culminou com o tratado ora em análise pode lhes garantir efetiva ação libertária.

Esse tratado outorgou direitos resultantes das reivindicações milenares de pessoas com deficiências sensoriais, físicas, mentais e intelectuais, consubstanciando revolucionárias ferramentas jurídicas sobre o tema.

A Declaração de 1948 consagra a ideia de que não há liberdade sem igualdade, nem essa sem aquela. As diferenças inerentes à condição humana são dialeticamente fatores, qualidades ou atributos dos indivíduos que se irmanam na própria condição humana e nessa medida nos igualam justamente na va-

lorização da diversidade. A liberdade individual e a igualdade entre todos são valores que afirmam a unicidade dos direitos humanos. Nesse sentido, Joaquín Herrera Flores²⁰ preleciona: “pensar os direitos unicamente a partir de uma de suas faces é deixá-lo em mãos do mais forte. Fazer reluzir a outra face, o outro rosto dos direitos, supõe dar voz aos excluídos, aos dominados”.

Salienta-se que a inclusão social é a palavra-chave que norteia todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Ela implica na ideia de que há um débito social secular a ser resgatado para essas pessoas. Há necessidade de remoção tanto de barreiras físicas quanto de atitudes, pois estes obstáculos que são opostos pelo conjunto da sociedade excluem o acesso dessa minoria a direitos fundamentais básicos. Cabe, portanto, a toda a sociedade a implementação de ações, combinado a esforços públicos e privados para que a aludida inclusão se realize.

O trabalho como direito social e a perspectiva da liberdade das pessoas com deficiência

A Constituição de 1988 elegeu como modelo estatal o Estado Democrático de Direito²¹, consolidando a proposta de que o Estado brasileiro tem como fundamento e finalidade o ser humano e com isso, está construído sobre os valores da dignidade humana, do trabalho e da livre iniciativa. Dessa forma, tem como objetivo primordial assegurar o desenvolvimento social mediante a erradicação das desigualdades e a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária, sendo dever do Estado a promoção do bem comum.

Diante de tais previsões, a Constituição de 1988 marcou um processo de redemocratização do Estado brasileiro e se constitui numa legislação mais avançada em relação aos direitos e garantias fundamentais. Nela, o trabalho foi considerado como forma legítima de se assegurar uma vida digna a todas as pessoas, do que se pode compreender que o labor alçou o *status* de meio hábil a garantir a alimentação, saúde, educação, moradia, lazer, seguro social, enfim, a possibilidade de progresso e realização pessoal e coletiva dentro do meio social²².

Nesse sentido, o direito ao trabalho é considerado como parte da condição de dignidade da pessoa humana e integra o que se chama de mínimo existencial. Esse direito está assegurado em igualdade de condições a todas as pessoas, independente de qualquer especificidade, inclusive às pessoas com deficiência.

A partir da Segunda Guerra Mundial, porém, iniciou-se um forte movimento de reparação do sofrimento dos heróis de guerra, o que se verificou mais intensamente nos países que, por óbvio, atuaram no palco dos confrontos²³.

No âmbito internacional também merece destaque a Declaração das Pessoas com Deficiência proposta pela Organização das Nações Unidas (ONU)²⁴, que representa um marco no processo de institucionalização da preocupação em assegurar igualdade de condições de participação na vida comunitária, das pessoas com deficiência em relação aos demais membros da coletividade. A própria ONU adotou o ano de 1981 como ano internacional das pessoas com deficiência, escolhendo o dia 3 de dezembro como Dia Internacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

Foram criados vários tratados a versar sobre o tema da pessoa com deficiência desde então, iniciando-se pela Convenção nº. 159, de 1983, da Organização Internacional do Trabalho²⁵, e respectiva Recomendação nº. 168²⁶, que tratam da necessidade da adoção de medidas capazes de fomentar e favorecer o acesso dos portadores de deficiência a oportunidades de ocupação produtiva, por meio da formulação e da implementação de políticas nacionais ativas de apoio a esse grupo social na obtenção e conservação de um emprego adequado²⁷.

Engajado nesses propósitos o Brasil ratificou a Convenção da OIT por meio da Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989²⁸, bem como foi signatário da Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, que prevê a necessidade dos Estados tomarem medidas a fim de eliminar quaisquer formas de discriminação relacionadas a pessoas com deficiência, proporcionando a sua plena integração na sociedade, aí incluída a esfera laboral, e que foi internalizada no direito brasileiro por meio do Decreto Legislativo nº. 3.956, de 8 de outubro de 2001²⁹.

A Convenção Interamericana para eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiência (Convenção da Guatemala, de 1999) foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº. 198, de 13/06/2001,³⁰ e promulgado pelo Decreto nº. 3.956, de 08/10/2001.³¹ Essa Convenção foi a primeira a adotar o conceito social de deficiência³² nos seguintes termos:

Artigo I. Para os efeitos desta Convenção, entende-se por: 1. Deficiência. O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

Após são criadas outras declarações internacionais como a Declaração de Madrid, de 23/03/2002;³³ Declaração de Caracas, de 18/10/2002;³⁴ Declaração de Sapporo, aprovada em 18/10/2002;³⁵ e Declaração de Quito, de 11/04/2003³⁶.

Dentro desse contexto, ocorre a importante reforma constitucional realizada pelo Brasil ao ratificar a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006, e seu Protocolo Facultativo³⁷ com fulcro no § 3º. do art. 5º. da Constituição, emprestando ao Tratado, portanto, foro constitucional.

Tal fato finalizou uma larga discussão histórica que se travava entre a doutrina jurídica brasileira e o Supremo Tribunal Federal, em que os doutrinadores insistiam no argumento de que o § 2º. do art. 5º. da Constituição de 1988 já era hábil a alçar os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil ao âmbito constitucional, ao passo que o Judiciário, pelo seu órgão máximo, mantinha a interpretação anterior a 1988 no sentido de que tais tratados equivaliam a leis ordinárias³⁸.

A Emenda Constitucional nº. 45/2004 visou justamente superar esse debate ao acrescentar o § 3º. ao dispositivo constitucional ora em comento, por meio do qual, cumprido um quórum qualificado de 3/5 dos parlamentares em cada Casa e votação em dois turnos, a ratificação dar-se-á constitucionalmente³⁹.

A comentada Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência inaugurou o procedimento por meio do Decreto-Legislativo nº. 186, de 2008⁴⁰, promulgado pelo Decreto Presidencial nº. 6.949, de 2009⁴¹.

A Emenda Constitucional propiciou importante decisão da Suprema Corte brasileira, que, finalmente, avançou acerca dos efeitos da ratificação de Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos. O Ministro Gilmar Mendes, ao apreciar os efeitos da ratificação do Tratado de San José, logrou convencer o Pretório Excelso no sentido de que tais normas, exatamente pela combinação dos §§ 2º. e 3º. do artigo 5º., assumiram *status* de regras de princípios supraleais⁴².

Destaque-se que os propósitos assumidos internacionalmente vão ao encontro do que está consolidado na Constituição de 1988, com relação a não discriminação e inclusão das pessoas com deficiência. Neste sentido, o artigo 3º. prevê como dever do Estado a promoção do bem-estar de todos, sem distinções em razão de origem, raça, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. Também, o inciso XXXI do artigo 7º. do mesmo diploma legal proíbe qualquer ato discriminatório quanto ao salário e critérios de admissibilidade do traba-

lhador com deficiência. Já o inciso VIII do artigo 37, reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência, além de definir critérios de sua admissão⁴³.

Mesmo diante das aludidas normas, ainda se defronta com indivíduos à margem do sistema produtivo, como é o caso das pessoas com deficiência. A aprovação da Lei nº. 13.146, em 6 de julho de 2015, denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência se apresentou como um grande avanço para superação dessas barreiras e consolidação do pleno exercício de direitos das pessoas com deficiência. A norma dedica o Capítulo VI para tratar do direito ao trabalho, garantindo à pessoa com deficiência igualdade de oportunidades, inclusive em termos de condição e remuneração e a possibilidade de livre escolha e aceitação desse direito, bem como a sua realização em ambiente acessível e inclusivo. Também veda qualquer forma de discriminação da pessoa com deficiência, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, realização de exames, permanência e ascensão profissional, dando direito a estes na participação de cursos, treinamentos, planos de carreira, bonificações e outros incentivos fornecidos pelo empregador⁴⁴.

A norma em análise prevê no artigo 94 o auxílio-inclusão, com objetivo de ajudar as pessoas com deficiência a se manterem no mercado de trabalho, cujo pagamento ocorrerá desde a admissão do trabalhador.⁴⁵ Denote-se que esta verba visa resolver um problema que assola as pessoas com deficiência que recebem uma benesse assistencial denominada Benefício de Prestação continuada, e previsto nos artigos 20 e 21 da Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, denominada LOAS⁴⁶.

Ressalte-se que muitos das pessoas com deficiência que percebem o referido benefício não procuram a sua inclusão no mercado de trabalho, ante ao temor de perda da benesse e diante da imprevisibilidade quanto à manutenção do trabalho. Desta forma, o auxílio previsto em lei visa ajudar a manter o custo de vida da pessoa com deficiência e fazer com que busque efetivamente um trabalho, sem o temor da perda do benefício assistencial, que será substituído pelo denominado auxílio-inclusão.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência imputa ao Estado o dever de implementar políticas públicas de trabalho e emprego, com vistas a garantir condições de acesso e permanência da pessoa com deficiência no trabalho, provendo ações de habilitação e reabilitação profissional⁴⁷.

Da análise do referido diploma normativo, pode-se verificar que houve uma preocupação do legislador com relação à liberdade da pessoa com deficiência de poder escolher um trabalho segundo as suas aptidões, não mais tendo que se sujeitar àquilo que lhe era oferecido. Essa liberdade pode ser entendida tanto como os processos de ação e decisão, assim como as oportunidades reais que as pessoas têm, dadas as circunstâncias pessoais e sociais⁴⁸.

A realidade que se apresenta e que deve ser alterada com a edição da norma em análise é de que, no âmbito privado, as pessoas com deficiência estavam sujeitas a determinadas vagas que lhe eram oferecidas por empresas com o dever de cumprir o disposto no artigo 93 da Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991,⁴⁹ o qual prevê a obrigatoriedade da contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas, nas empresas com cem ou mais empregados. Desta forma, existente a oferta de determinadas funções, às quais a pessoa com deficiência deveria se enquadrar e sujeitar, sem o poder de escolha. Neste sentido Ricardo Tadeu Marques da Fonseca⁵⁰ argumenta que, no Brasil, as pessoas com deficiência sempre tiveram atendimento assistencial, o que faz com que a sociedade desconheça o potencial produtivo que têm a oferecer.

Na seara pública as ações sempre foram lentas, como ocorre com a aplicação das cotas previstas na Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990,⁵¹ as quais somente foram disciplinadas nove anos após, com o Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999⁵². Mesmo diante de tais dispositivos, o que se denota na prática é a inércia no chamamento e nomeação dos candidatos aprovados, bem como o entrave do exame médico admissional.

Destarte, há que se considerar que a pessoa com deficiência não deve se sujeitar ao conformismo, mas tem o direito ao trabalho à semelhança de qualquer outro indivíduo. Mais que isso, tem o direito a oferta de empregos que venham ao encontro de suas aptidões profissionais, e não o dever de sujeição a funções destinadas por exclusão e é isso que se a Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015 vem a disciplinar. Contudo, para que isso se torne realidade, há que existir o cumprimento dos dispositivos legais que aludem às condições de condições de acessibilidade, mesmo porque, a perda da liberdade pela ausência de escolha do emprego, assim como a forma de trabalho tirânica pode ser entendida como privação de uma liberdade fundamental⁵³.

Dessa forma, com a promulgação da Lei nº. 13.146/2015 foi plantada a semente para que se supere a discriminação, que ainda se configura como um obstáculo ao acesso para pessoas com deficiências, pois impede que o sujeito

venha a exercer seus direitos fundamentais, estando aí incluído o direito ao trabalho, seja pela falsa informação de não terem competências para tanto, ou pela falta de oportunidades e condições específicas o cumprimento das normas já estabelecidas.

O que se espera, com a aplicação da norma acima referida é que se alcance a igualdade de tratamento das pessoas com deficiências, para que possam ter acesso ao direito ao trabalho, segundo as suas perspectivas e aptidões e, com isso, a extensão dos direitos reconhecidos a todos os atores da sociedade. O primeiro passo foi dado, mas a isso precisa que ser aliado com ações concretas, no sentido de permitir que as pessoas com deficiência tenham condições de acesso ao trabalho, em igualdade de condições.

A realidade que se apresenta no Brasil atual

No mundo capitalista e na economia de mercado, todos necessitam de dinheiro para prover a subsistência⁵⁴. Esta hipótese não se apresenta de forma diversa no que se refere a pessoas com deficiência, que também precisam sustentar-se. O trabalho mostra-se como o instrumento hábil a concretização dessa premissa, indo muito além do sustento, ou seja, representando um instrumento de promoção de dignidade, realização pessoal e profissional⁵⁵.

Conforme observado, há um vasto arcabouço legislativo prevendo o direito ao trabalho das pessoas com deficiência, a proibição de sua discriminação e o poder de escolha e manutenção no emprego, tudo isso com o intuito de proteger o mercado de trabalho da pessoa com deficiência. Contudo, sua aplicabilidade e eficiência no contexto laboral precisa ser avaliada.

Retome-se o fato de que a chamada Lei de Cotas, Lei nº. 8.213, de 1991, obriga empresas com mais de cem empregados a destinar de dois a cinco por cento de suas vagas a pessoas com deficiência. No entanto, esse tipo de inclusão ainda esbarra em dificuldades para a pessoa com deficiência, dentre as quais está o preconceito por parte dos colegas, a ausência de adaptação dos ambientes e a dificuldade de comunicação, em especial de pessoas surdas, uma vez que a linguagem de sinais (Libras) ainda é desconhecida pela maior parcela da população.

Mesmo diante dessas dificuldades, a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está em tímida ascensão, o que pode se apresentar

como um avanço e com tendência a apresentar uma aceleração após a promulgação da Lei nº. 13.146, de 2015.

Segundo dados obtidos junto ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quanto ao Censo de 2010⁵⁶, dos 86,4 milhões de brasileiros ocupados, 20,4 milhões apresentavam ao menos alguma deficiência, seja visual, auditiva, motora, mental ou intelectual, o que representava um percentual de 23,6% da população ocupada.

Apesar do percentual de pessoas com deficiência inseridos no mercado de trabalho ainda estar aquém do desejado, o IBGE analisou o resultado como positivo e cogitou que este pode ter ocorrido em virtude de políticas inclusivas, como é o caso da Lei de Cotas⁵⁷, que estabelece em seu artigo 93, a obrigatoriedade a empresa com 100 ou mais de preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com pessoas com deficiência e reabilitadas, na seguinte proporção do número total de empregados: até 200, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1001 e acima, 5%.

A referida norma também prevê que, no caso de ruptura de vínculo de empregados com deficiência – no caso de despedida imotivada ou ao final do contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, o cargo deverá ser ocupado por outra pessoa nas mesmas condições⁵⁸. Esta disposição trata de uma garantia de emprego, não de caráter pessoal, mas sim prevendo a contratação de outra pessoa com deficiência, como se fosse uma espécie de reserva de mercado⁵⁹.

A aludida inclusão obrigatória de pessoas com deficiência representou importante avanço legislativo, pois se trata de hipótese na qual o empregador é compelido a contratação destes indivíduos e, por consequência, adaptação do meio ambiente de trabalho. Entretanto, há que se promover a melhoria no tocante a sua eficácia, considerando que, em geral, as contratações são de indivíduos com deficiência leve. Nesse sentido, importa propagar que as pessoas com deficiência, muitas vezes desenvolvem outras habilidades para superar a sua limitação, que, em alguns casos, os torna até mais bem preparados que as pessoas sem deficiências para o exercício de certas funções.

Apesar das expectativas positivas e da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação destes no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada à das pessoas sem deficiência. O Censo do período apurou que 44.073.377 pessoas eram portadoras de pelo menos uma deficiência em idade ativa e concluiu que 23,7 milhões de pessoas com

deficiência, em idade laboral não estavam ocupadas, ou seja, mais da metade do número total⁶⁰.

O Censo demográfico mencionado também apurou que o maior contingente de pessoas ocupadas na semana de referência foi representado pelo grupo na faixa etária de 40 a 59 anos. Constatou, ainda, que a população feminina apresentava menores níveis de ocupação em todos os tipos de deficiência investigados, sendo apresentado o percentual de 57,3% para os homens e 37,8% para as mulheres⁶¹.

Ao levantar dados sobre a renda dos trabalhadores constatou que as pessoas com deficiência tinham rendimentos menores que as pessoas sem deficiências e isso se dava em função de vários fatores, dentre eles a educação e a acessibilidade⁶².

Os números acima referenciados estão em ascensão, ainda que a passos lentos. Segundo dados obtidos junto ao Ministério do Trabalho e Emprego⁶³ () entre os anos de 2011 a 2014 mais de 153 mil pessoas com deficiência chegaram ao mercado de trabalho. Também, em consonância com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no ano de 2013 foram criados 27,5 mil novos empregos para pessoas com deficiência, o que representou um aumento de 8,33%, na participação desse grupo no mercado de trabalho⁶⁴.

Nesse contexto, merecem destaque, como incentivadoras da inclusão discutida, as medidas fiscalizatórias, a exemplo da Instrução Normativa nº. 98, de agosto de 2012, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que, além de especificar a caracterização da pessoa com deficiência, regulamenta ações de fiscalização e uniformização dos procedimentos adotados pelo referido Ministério, bem como prevê formas de combate a práticas discriminatórias⁶⁵.

De acordo com a instrução referida, os auditores fiscais do trabalho fazem com que as empresas alcançadas pela Lei de Cotas se obriguem a contratar pessoas com deficiência nos percentuais referidos na norma, além de acompanhar e adaptação destes no ambiente de trabalho e eventual desligamento. Também incentivam as empresas a promover a qualificação das pessoas com deficiência contratadas, por meio de reuniões locais com empregadores e com entidades qualificadoras⁶⁶.

Da análise do exposto, pode-se concluir que as normas em vigor, aliadas a fiscalização do trabalho, contribuíram para o aumento do número de inserção de pessoas com deficiência e beneficiários no mercado laboral. A promulgação

da Lei nº. 13.146, de 2015, tem-se caracterizado como um marco na ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, o Ministério Público do Trabalho também está acobertado de poderes para adotar medidas obrigando as empresas a contratarem pessoas com deficiência, quando não cumprirem as cotas, ajuizando as medidas legais cabíveis.

Considerações finais

O direito ao trabalho, enquanto direito fundamental social visa à concretização da igualdade social, entrelaçando-se vigorosamente com o princípio da dignidade humana – princípio que está intrinsecamente ligado à generalização do Direito do Trabalho. Isso significa que o trabalho garante segurança e respeito ao ser humano, pois este se torna capaz de se afirmar e realizar plenamente enquanto ser social.

Devido à importância e à complexidade do tema, este estudo buscou examinar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Da análise realizada, depreende-se que, muito embora o direito ao trabalho tenha sido consolidado como cláusula pétrea pela Constituição de 1988, a sua efetivação ainda se encontra deficitária, devido a vários fatores, dentre os quais a dificuldade de interpretação do princípio da igualdade.

Salienta-se que quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se pode ficar restrito ao entendimento jurídico-político da igualdade, mas se deve atentar justamente pelo reconhecimento da diversidade, por meio da eliminação de barreiras para que se possa viabilizar o direito a estes indivíduos.

Grandes avanços têm ocorrido, principalmente desde a promulgação da Constituição de 1988, passando pelas alterações legislativas e documentos internacionais firmados pelo Brasil examinados neste estudo. Destaca-se, neste contexto, uma especial mudança na concepção dada pela Lei nº. 13.146, de 2015, que prima pela inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência com igualdade de oportunidades. A referida lei prevê a proteção contra qualquer forma de discriminação, pois a inclusão social deve nortear todo sistema de proteção institucional no Brasil, o que somente será possível quando forem removidas as barreiras físicas de atitudes. Esta lei também estabelece o pagamento de auxílio-inclusão como forma de incentivo às pessoas com defici-

ência que recebem o Benefício de Prestação Continuada a buscar a sua inserção laboral.

Diante desse cenário, a grande preocupação que assola toda a pesquisa pauta-se na concretização do direito social ao trabalho da pessoa com deficiência, o que inclui a liberdade de escolha de trabalho pelas pessoas com deficiência, uma vez que elas se expõem a aceitar o que lhes era oferecido, independente de verificação de suas aptidões e vontade.

A Lei nº. 13.146 de 2015 consolida o pleno direito ao trabalho das pessoas com deficiência, que têm garantida a igualdade de oportunidades com as demais pessoas, inclusive em termos de condição, remuneração, a possibilidade de livre escolha e aceitação desse direito, bem como a sua realização em ambiente acessível e inclusivo. O cumprimento de tais preceitos certamente fará com que a sociedade passe a conhecer o potencial produtivo que as pessoas com deficiência têm a oferecer.

Nos anos 1980, as pessoas com deficiência mobilizaram-se e lograram sucessivos Tratados Internacionais, que culminaram com a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, de 2006, sendo que o Brasil a ratificou como norma de *status* constitucional, sendo este o primeiro Tratado cuja ratificação ocorreu por via do § 3º. do artigo 5º., trazido por força da Emenda Constitucional nº. 45/2004.

Tal Convenção contém 30 dispositivos normativos que buscam integralizar princípios gerais e obrigações gerais, no escopo de atingir-se a igualdade, repelindo a discriminação. Estão inseridos nesse contexto questões que abrangem a conscientização, a acessibilidade, o direito à vida e o reconhecimento da igualdade perante a lei. Ela ainda aponta critérios de acesso à justiça, de liberdade e segurança da pessoa, de prevenção contra a tortura ou os tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes, de prevenção contra a violência, o abuso ou a exploração.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência também estipula critérios objetivos de proteção da integridade da pessoa, de liberdade de movimentação e nacionalidade, possibilitando o desenvolvimento vida independente e inclusão na comunidade, com mobilidade pessoal, além de estabelecer critérios de liberdade de expressão e de opinião e acesso à informação, de respeito à privacidade, pelo lar e pela família, além daqueles atinentes à educação, saúde, habilitação e reabilitação, trabalho e emprego, padrão de vida e proteção social adequados. Mais ainda, permeia condições de participação na vida política e

pública, na vida cultural e em recreação, lazer e esporte, tudo no escopo único do exercício pleno de sua cidadania.

Esta ratificação em apreço acarreta verdadeira revolução jurídica acerca das pessoas com deficiência, uma vez que se abandona o assistencialismo e a visão clínica que permeavam as legislações anteriores. Adota-se o conceito político de deficiência, pelo qual é possível se afirmar que os impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais são atributos dos cidadãos, os quais, em interação com barreiras sociais, culturais, econômicas, tecnológicas, atitudinais, ensejam a deficiência.

Portanto, a deficiência encontra-se na sociedade, sendo seu dever considerar os indivíduos menos deficientes para que tais cidadãos fruam os direitos humanos que são inerentes à sua dignidade.

Dados estatísticos trazidos neste estudo apontam que mais da metade das pessoas em idade laboral e com deficiência, no ano de 2010, estavam fora do mercado de trabalho. Embora haja um incremento do acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho, isso ainda ocorre de forma lenta. Isto demonstra que, no Brasil, a inclusão social da pessoa com deficiência ainda não está plenamente viabilizada.

Considerando-se que o trabalho é tido como um fator determinante no desenvolvimento de qualquer nação, pois é a principal fonte de manutenção do sustento, além de representar um instrumento de promoção de dignidade, realização pessoal e profissional. Portanto, destaca-se a necessidade de serem tomadas medidas que viabilizem o cumprimento deste direito social fundamental.

O que se propõe, como forma de melhorar a situação atual do Brasil, é a adoção de ações articuladas do Estado com os empregados e empregadores, a fim de se fazer cumprir as normas inclusivas já existentes, o que pode implicar em oportunidades de acesso ao mercado laboral de pessoas com deficiência, representando uma forma de inclusão social com resultados que certamente serão favoráveis a toda a sociedade.

The right to work of disabled person: perspectives of freedom and equality

Abstract

The individuals with deficiencies represent about ten per cent of the world's population and should be included in society. In view of this situation, the objective of this work is to present a new perspective on the work of people with disabilities, considering the international rules and the evolution of this right in Brazil, with special attention to the Law n°. 13,146, of July 6, 2015, denominated Statute of the Person with Disability. This paper ponders the possibility of disabled persons having the same freedom and equality as other workers, demonstrating that for each disability there is a different sense of efficiency of these individuals. The revision of these categories is carried out by updating their references, in view of the recent developments in the human sciences and the historical events that led to a profound revision of the critical positions.

Keywords: Difference. Disabled person. Equality freedom. Right to work.

Notas

- ¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 27 mar. 2018.
- ² BRASIL. **Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: DOU de 7.7.2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm> Acesso em: 14 mar. 2018.
- ³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998, p. 36.
- ⁴ SARLET, 1998, p. 37.
- ⁵ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005, p. 204.
- ⁶ LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998, p. 86.
- ⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2004, p. 43-44.
- ⁸ SANTOS, Boaventura de Souza; CHAUI, Marilena. **Direitos humanos, democracia e desenvolvimento**. São Paulo: Cortez, 2013, p. 78.
- ⁹ SANTOS; CHAUI, 2013, p. 79-80.
- ¹⁰ Redação dada ao § 2º. do artigo 20 da Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que usava o termo deficiência como sinônimo de incapacidade, ao estipular que pessoa com deficiência era aquela incapacitada para a vida independente e o trabalho (BRASIL. **Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário

- Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 08 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018).
- ¹¹ CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALLOZZO, Silvana Souza Netto. Proteção social na forma não contributiva a idosos e deficientes: avanço interpretativo oriundo do Poder Judiciário. In: MENEGOTI, Daniela; BENACCHIO, Marcelo (Coord). **Direitos sociais e políticas públicas II** [Recurso eletrônico *on-line*]. Florianópolis: FUNJAB, 2014, pp. 482-500. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=d10906c3dac1172d>>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ¹² FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Avanços que ainda se fazem necessários em relação ao benefício assistencial de prestação continuada. In: SPOSATI, Aldaíza (Org.). **Proteção Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011, p. 181.
- ¹³ BRASIL. **Lei nº. 12.470, de 31 de agosto de 2011**. Altera os arts. 21 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4o e 5o ao art. 968 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: DOU, 31 ago. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12470.htm> Acesso em: 10 mar. 2018.
- ¹⁴ BRASIL, 1993.
- ¹⁵ BRASIL. **Decreto Legislativo nº. 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: DOU, 9 de jul. de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ¹⁶ CAMPAGNOLI; MANDALLOZZO, 2014, p. 18-19.
- ¹⁷ BRASIL, 2015.
- ¹⁸ Artigo 4º. da Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015.
- ¹⁹ SANTOS; CHAUI, 2013, p. 52.
- ²⁰ HERRERA FLORES, Joaquín. **O nome do riso**. Porto Alegre: Movimento, 2007, p. 121.
- ²¹ BRASIL, 1988.
- ²² FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho**: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006. Tese (Doutorado Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em <http://www.sapiientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2006-08-08T13:53:41Z-2445/Publico/MariaHemiliaFonseca.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ²³ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques; VILLATORE, Marco Antônio César . A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência Aprovada pela Organização das Nações Unidas e a Reforma Constitucional Alcançada pela Emenda Constitucional 45, de 31.12.04. In: BUSNARDO, Juliana Cristina; VILLATORE,

- Marco Antônio César (Org.). **25 Anos da Constituição e o Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, v. 1, p. 457.
- ²⁴ NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09 de dezembro de 1975. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex61.htm>>. Acesso em 08 mai. 2018.
- ²⁵ BRASIL. **Decreto nº. 129, de 22 de maio de 1991**. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília: D.O.U. de 23.5.1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ²⁶ BRASIL. **Decreto nº 2.682, de 21 de julho de 1998**. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ²⁷ FONSECA; VILLATORE, 2013, pp. 136-140. A Comunidade Europeia, por intermédio do tratado geral de sua criação (Tratado de Roma), também se preocupou em eliminar as formas de discriminação em relação aos segmentos vulneráveis, inclusive as pessoas com deficiência; o Tratado de Amsterdã, adotado no Conselho Europeu daquela Capital, de junho de 1997, o qual passou a vigor em 1999, alterou o tratado original da Comunidade Europeia para coibir, por meio de tribunal próprio, qualquer afronta aos direitos fundamentais e sociais dos cidadãos europeus, combatendo a discriminação em relação a grupos vulneráveis, incitando à inclusão de pessoas com deficiência (FONSECA; VILLATORE, 2013, v. 1, p. 457).
- ²⁸ BRASIL. **Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF: DOU, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ²⁹ BRASIL. **Decreto Legislativo nº. 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, DF: DOU, 9 out. 2001 (2001b). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ³⁰ BRASIL. **Decreto Legislativo nº. 198, de 13 de junho de 2001**. Aprova o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, concluída em 7 de junho de 1999, por ocasião do XXIX Período Ordinário de Sessões da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, realizado no período de 6 a 8 de junho de 1999, na cidade de Guatemala. Brasília, DF: DOU, 15/6/2001 (2001a). Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2001/decretolegislativo-198-13-junho-2001-337086-convencao-1-pl.html>>. Acesso em: 1º mar. 2018.
- ³¹ BRASIL, 2001b.
- ³² Essa convenção concentrou toda a produção do Direito Internacional até então vigente e expressa nos seguintes instrumentos: Convenção sobre a readaptação profissional e o emprego de pessoas com deficiência da Organização Internacional do Trabalho, Convenção nº. 159 (BRASIL, 1991), a Declaração dos Direitos do Retardado Mental (NACIONES UNIDAS. Asamblea General. **Declaración de los derechos del Retrasado Mental**. Resolución 2856 (XXVI) de 20 de diciembre de 1971. Disponível em: <[http://undocs.org/es/A/RES/2856\(XXVI\)](http://undocs.org/es/A/RES/2856(XXVI))>. Acesso em: 10 mar. 2018), a Declaração das Nações Unidas dos Direitos das Pessoas com Deficiência (NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 3447 (XXX) de 9 de diciembre de 1975. **Declaración de los Derechos de los Impedidos**. Disponível em: [http://undocs.org/es/A/RES/3447\(XXX\)](http://undocs.org/es/A/RES/3447(XXX))>. Acesso em: 10 mar. 2018), o Programa de Ação Mundial para as Pes-

soas com Deficiência, aprovado pela Assembleia-Geral das Nações Unidas (NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982. **Programa de Acción Mundial para los Impedidos**. Disponível em: <<https://undocs.org/es/A/RES/37/52>>. Acesso em: 10 mar. 2018), o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador” de 1988 (BRASIL. **Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018), os princípios para a proteção dos doentes mentais e para a melhoria do atendimento de saúde mental (NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 46/119 de 17 de diciembre de 1991. **La protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental**. Disponível em: <<https://undocs.org/es/A/RES/46/119>>. Acesso em: 10 mar. 2018), a Declaração de Caracas da Organização Pan-Americana da Saúde (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Declaração de Caracas**. Caracas, 14 de novembro de 1990. Disponível em: <http://bvs.ms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_caracas.pdf>. Acesso em: 10 mar 2018), a Resolução sobre a situação das pessoas com deficiência no Continente Americano (ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Asamblea General. AG/RES. 1249 (XXIII-O/93). **Situación de los discapacitados en el continente americano**. In. OEA. **Asamblea General. Actas y Documentos. Volumen I. pp. 137-138**. <http://www.oas.org/es/sla/docs/ag03807S01.pdf>>.), as Normas Uniformes sobre igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 48/96. **Normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad**. Disponível em: <<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>>. Acesso em: 10 mar. 2018), a Declaração de Manágua, de 20 de dezembro de 1993 (**DECLARACIÓN de Managua**. de 20 de dezembro de 1993. Disponível em: <http://www.oas.org/dil/esp/declaracion_12-1993.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2018, a Declaração de Viena e Programa de Ação aprovados pela Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, das Nações Unidas (NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Viena, 14-25 de junho de 1993. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declar%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018), a resolução sobre a situação das pessoas com deficiência no hemisfério americano (ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Asamblea General. AG/RES. 1356 (XXV-O/95). **Situación de los Discapacitados en el Continente Americano**. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_1356_\(XXV-O-95\).htm](https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_1356_(XXV-O-95).htm)>. Acesso em: 10 mar. 2018) e o Compromisso do Panamá com as pessoas com deficiência no continente americano (ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Asamblea General. AG/RES. 1369 (XXVI-O/96). **Compromiso de Panamá con las Personas con discapacidad en el Continente Americano**. Disponível em: <<http://www.oas.org/juridico/spanish/ag-res96/res-1369.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2018).

³³ **DECLARAÇÃO de Madrid**. Aprovada em Madri, Espanha, em 23 de março de 2002, no Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/33>>. Acesso em: 09 maio 2018.

³⁴ **DECLARAÇÃO de Caracas**. Aprovada em 18 de outubro de 2002, na Conferência da Rede Ibero-americana de organizações não-governamentais de pessoas com deficiência e suas famílias, Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/27>>. Acesso em: 09 maio 2018.

³⁵ **DECLARAÇÃO de Sapporo**. Aprovada em Sapporo, Japão, na 6ª Assembleia Mundial da Disabled Peoples' International – DPI, em 18 de outubro de 2002. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/26>>. Acesso em: 09 maio 2018.

- ³⁶ **DECLARAÇÃO de Quito**. Aprovada em 11 de abril de 2003. Disponível em: < http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/cc/a_pdf/modulo3-tema5-aula1.pdf>. Acesso em: 09 maio 2018.
- ³⁷ 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. Brasília, DF: DOU, 26 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ³⁸ Ver: BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466.343-1/SP - São Paulo**. Voto-Vogal do Ministro Gilmar Mendes. Relator: Min. Cezar Peluso. Brasília: STF, s/d. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018. “De qualquer forma, no magistério de Francisco Rezek, veiculado em Direito dos Tratados, uma vez promulgada, a convenção passa a integrar a ordem jurídica em patamar equivalente ao da legislação ordinária. Assim, a nova disciplina da matéria, ocorrida a partir de 6 de novembro de 1992, implicou a derrogação do Decreto-Lei nº. 911/69, no que se tinha como abrangente da prisão civil na hipótese de alienação fiduciária. O preceito da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, limitador de prisão por dívida, passou a vigor com estatura de legislação ordinária, suplantando, assim, enfoques em contrário, relativamente a essa última, até então em vigor” (BRASIL. Superior Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Habeas Corpus nº. 72.131-1 – Rio de Janeiro. Acórdão**. Relator: Min. Marco Aurélio de Mello. Brasília: STF, 23 nov. 1995. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=73573>> Acesso em: 10 mar. 2018).
- ³⁹ BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004**. Brasília, DF: DOU de 31 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.
- ⁴⁰ BRASIL, 2008.
- ⁴¹ BRASIL, 2009.
- ⁴² “Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de *supralegalidade*. Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana” (BRASIL, s/d, p. 21).
- ⁴³ BRASIL, 1988.
- ⁴⁴ BRASIL, 2015.
- ⁴⁵ BRASIL, 2015.
- ⁴⁶ BRASIL, 1993.
- ⁴⁷ BRASIL, 2015.
- ⁴⁸ SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade** (Tradução de Laura Teixeira Motta). São Paulo: Companhia das Letras, 2000, p. 17-18.
- ⁴⁹ BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: DOU, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ⁵⁰ FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos**: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006, p. 279.

- ⁵¹ BRASIL. **Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: DOU, 12 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 1º mar. 2018.
- ⁵² BRASIL. **Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n. 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. Brasília, DF: DOU, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ⁵³ SEN, 2000, p. 137.
- ⁵⁴ SEN, 2000, p. 136-137.
- ⁵⁵ ARAUJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. 3ed. Brasília: CORDE, 2001. Disponível em: <<http://www.grupos25.org.br/download/aprotecao.doc>>. Acesso em: 08 mai. 2018.
- ⁵⁶ BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Coordenação-geral do sistema de informações sobre a pessoa com deficiência. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília: SNPD, 2012, p. 18-26. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- ⁵⁷ BRASIL, 1991.
- ⁵⁸ Artigo 93, § 1º. da Lei nº. 8.213/1991 (BRASIL, 1991).
- ⁵⁹ CAMPAGNOLI; MANDALAZZO, 2014, p. 41-42.
- ⁶⁰ BRASIL, 2012, p. 18-26.
- ⁶¹ BRASIL, 2012, p. 18-26.
- ⁶² BRASIL, 2012, p. 18-26.
- ⁶³ BRASIL. Governo do Brasil. Economia e Emprego. Mercado de Trabalho. **Fiscalização amplia inserção de pessoas com deficiência no Brasil**. Publicado: 15/06/2015 14h43, última modificação: 22/12/2017 15h35. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/06/fiscalizacao-amplia-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-pais>>. Acesso em: 09 maio 2018.
- ⁶⁴ Com esse resultado, o número de vagas ocupadas por pessoas com deficiência em 2013 chegou a 357,8 mil. (BRASIL, Governo do Brasil, 2015/2017, s/p).
- ⁶⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa 98, de 15 de agosto de 2012**. DOU: 16.08.2012. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 08 maio 2018.
- ⁶⁶ CAMPAGNOLI; MANDALAZZO, 2014, p. 42.

Referências

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. 3ed. Brasília: CORDE, 2001. Disponível em: <<http://www.grupos25.org.br/download/aprotecao.doc>>. Acesso em: 08 mai. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 27 mar. 2018.

BRASIL. Decreto Legislativo nº. 186, de 9 de julho de 2008. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: DOU, 9 de jul. de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Decreto Legislativo nº. 198, de 13 de junho de 2001. Aprova o texto da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, concluída em 7 de junho de 1999, por ocasião do XXIX Período Ordinário de Sessões da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, realizado no período de 6 a 8 de junho de 1999, na cidade de Guatemala. Brasília, DF: DOU, 15/6/2001 (2001a). Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2001/decretolegislativo-198-13-junho-2001-337086-convencao-1-pl.html>>. Acesso em: 1º mar. 2018.

BRASIL. Decreto Legislativo nº. 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília, DF: DOU, 9 out. 2001 (2001b). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Decreto nº 2.682, de 21 de julho de 1998. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Decreto nº. 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília: D.O.U. de 23.5.1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 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. Brasília, DF: DOU, 21 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

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. Brasília, DF: DOU, 26 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 45 de 30 de dezembro de 2004. Brasília, DF: DOU de 31 dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 30 mar. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: DOU de 7.7.2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 14 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: DOU, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº. 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21-A à Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993 - Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4o e 5o ao art. 968 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: DOU, 31 ago. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112470.htm> Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF: DOU, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: DOU, 12 dez. 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 1º mar. 2018.

BRASIL. Lei nº. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 08 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Instrução Normativa 98, de 15 de agosto de 2012. DOU: 16.08.2012. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>>. Acesso em: 08 maio 2018.

BRASIL. Governo do Brasil. Economia e Emprego. Mercado de Trabalho. Fiscalização amplia inserção de pessoas com deficiência no Brasil. Publicado: 15/06/2015 14h43,

última modificação: 22/12/2017 15h35. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/06/fiscalizacao-amplia-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-pais>>. Acesso em 09 mai. 2018.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Coordenação-geral do sistema de informações sobre a pessoa com deficiência. **Cartilha do Censo 2010: pessoas com deficiência**. Brasília: SNPD, 2012. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 466.343-1/SP - São Paulo**. Voto-Vogal do Ministro Gilmar Mendes. Relator: Min. Cezar Peluso. Brasília, STF, s/d. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Tribunal Pleno. **Habeas Corpus nº. 72.131-1 – Rio de Janeiro. Acórdão**. Relator: Min. Marco Aurélio de Mello. Brasília: STF, 23 nov. 1995. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=73573>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Proteção social na forma não contributiva a idosos e deficientes: avanço interpretativo oriundo do Poder Judiciário. In: MENEGOTI, Daniela; BENACCHIO, Marcelo (Coord). **Direitos sociais e políticas públicas II** [Recurso eletrônico *on-line*]. Florianópolis: FUNJAB, 2014, pp. 482-500. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=d10906c3dac1172d>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

DECLARAÇÃO de Caracas. Aprovada em 18 de outubro de 2002, na Conferência da Rede Ibero-americana de organizações não-governamentais de pessoas com deficiência e suas famílias, Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/27>>. Acesso em 09 mai. 2018.

DECLARAÇÃO de Madrid. Aprovada em Madri, Espanha, em 23 de março de 2002, no Congresso Europeu de Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/33>>. Acesso em 09 mai. 2018.

DECLARAÇÃO de Quito. Aprovada em 11 de abril de 2003. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/dh/cc/a_pdf/modulo3-tema5-aula1.pdf>. Acesso em 09 mai. 2018.

DECLARAÇÃO de Sapporo. Aprovada em Sapporo, Japão, na 6ª Assembleia Mundial da Disabled Peoples' International – DPI, em 18 de outubro de 2002. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6/26>>. Acesso em 09 mai. 2018.

DECLARACIÓN de Managua. de 20 de dezembro de 1993. Disponível em: <http://www.oas.org/dil/esp/declaracion_12-1993.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2004.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. Avanços que ainda se fazem necessários em relação ao benefício assistencial de prestação continuada. In: SPOSATI, Aldaíza (Org.). **Proteção**

Social de Cidadania: inclusão de idosos e pessoas com deficiência no Brasil, França e Portugal. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2011, p. 175-187.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho:** um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006. Tese (Doutorado Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2006-08-08T13:53:41Z-2445/Publico/MariaHemiliaFonseca.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2018.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques; VILLATORE, Marco Antônio César. A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência Aprovada pela Organização das Nações Unidas e a Reforma Constitucional Alcançada pela Emenda Constitucional 45, de 31.12.04. In: BUSNARDO, Juliana Cristina; VILLATORE, Marco Antônio César (Org.). **25 Anos da Constituição e o Direito do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013, v. 1, p. 457-472.

HERRERA FLORES, Joaquín. **O nome do riso.** Porto Alegre: Movimento, 2007.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NACIONES UNIDAS. Asamblea General. **Declaración de los derechos del Retrasado Mental.** Resolución 2856 (XXVI) de 20 de diciembre de 1971. Disponível em: <[http://undocs.org/es/A/RES/2856\(XXVI\)](http://undocs.org/es/A/RES/2856(XXVI))>. Acesso em: 10 mar. 2018.

NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 3447 (XXX) de 9 de diciembre de 1975. **Declaración de los Derechos de los Impedidos.** Disponível em: [http://undocs.org/es/A/RES/3447\(XXX\)](http://undocs.org/es/A/RES/3447(XXX))>. Acesso em: 10 mar. 2018.

NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982. **Programa de Acción Mundial para los Impedidos.** Disponível em: <<https://undocs.org/es/A/RES/37/52>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 46/119 de 17 de diciembre de 1991. **La protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental.** Disponível em: <<https://undocs.org/es/A/RES/46/119>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

NACIONES UNIDAS. Asamblea General. Resolución 48/96. **Normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.** Disponível em: <<http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes.** Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09 de dezembro de 1975. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex61.htm>>. Acesso em: 08 maio 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e Programa de Ação de Viena**. Conferência Mundial sobre Direitos Humanos. Viena, 14-25 de junho de 1993. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Declaração de Caracas**. Caracas, 14 de novembro de 1990. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_caracas.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Asamblea General. AG/RES. 1249 (XXIII-O/93). Situación de los discapacitados en el continente americano. In. OEA. Asamblea General. **Actas y Documentos**. v. I, p. 137-138. Disponível em: <<http://www.oas.org/es/sla/docs/ag03807S01.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Asamblea General. AG/RES. 1356 (XXV-O/95). **Situación de los Discapacitados en el Continente Americano**. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_1356_\(XXV-O-95\).htm](https://www.oas.org/dil/esp/AG-RES_1356_(XXV-O-95).htm)>. Acesso em: 10 mar. 2018.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. Asamblea General. AG/RES. 1369 (XXVI-O/96). **Compromiso de Panamá con las Personas con discapacidad en el Continente Americano**. Disponível em: <<http://www.oas.org/juridico/spanish/ag-res96/res-1369.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

SANTOS, Boaventura de Souza; CHAUÍ, Marilena. **Direitos humanos, democracia e desenvolvimento**. São Paulo: Cortez, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.