



**DEPARTAMENTO DE DIREITO**  
**MESTRADO EM DIREITO**  
**ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA**  
**“LUÍS DE CAMÕES”**

**O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A  
EFETIVIDADE DAS NORMAS DE INCLUSÃO E  
ACESSIBILIDADE AO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL E  
EM PORTUGAL**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: Bruno de Carvalho Motejunas

Orientador: Professor Doutor Pedro Gonçalo Tavares Trovão do Rosário

Número do candidato: 30002018

**Outubro de 2020**

**Lisboa**

À minha amada esposa, Clicia, meu porto seguro e companheira de todas as horas. Com você sou uma pessoa melhor.

Aos meus filhos, Rafael e Maria Luisa, com quem aprendi o que é amor incondicional. Suas alegrias, realizações, sonhos e descobertas são minhas também, hoje e sempre.

## **Agradecimentos**

Ao meu orientador, professor Doutor Pedro Trovão do Rosário, cujas aulas ministradas durante o Mestrado me inspiraram para a escolha e aprofundamento do tema. Também agradeço pelas observações e sugestões, que muito enriqueceram este texto.

Ao grande amigo e compadre Érico Renato Serra Cordeiro, que teve a generosidade de ler a versão inicial deste texto e cujas ponderações ajudaram a aprimorá-lo.

Ao amigo Alexsandro Rahbani Aragão Feijó, grande estudioso dos direitos das pessoas com deficiência e que desde o início foi um entusiasta do tema, contribuindo com material bibliográfico e revisão do artigo que originou esta dissertação.

“[Conselhos para os meus três filhos]: Um, lembre-se de olhar para as estrelas e não para baixo, para seus pés. Dois, nunca desista do trabalho. Trabalho dá significado e propósito, e a vida está vazia sem eles. Três, se você tiver sorte o suficiente para encontrar o amor, não o deixe ir embora.”

**Stephen Hawking**

Físico teórico e cosmólogo inglês

## RESUMO

O presente estudo analisa o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, dentro do contexto dos direitos fundamentais e do exercício da cidadania. Discute-se a eficácia das normas de proteção e medidas de inclusão social na empregabilidade e na acessibilidade desses indivíduos ao mercado laboral. Após delimitar um conceito de deficiência, elencam-se as normas de direito público que tratam dos direitos das pessoas com deficiência no âmbito internacional e no regime constitucional do Brasil e de Portugal. Também é feita uma comparação com modelos jurídicos de outros países, buscando entender até que ponto as medidas adotadas em terras lusitanas e brasileiras estão alinhadas às iniciativas estrangeiras. Por fim, são abordadas as normas infraconstitucionais e os programas institucionais voltados para a concretização do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Busca-se identificar eventuais lacunas e deficiências nessas políticas internas, tomando como parâmetro dados estatísticos oficiais de contratação e o efetivo grau de inclusão das pessoas com deficiência nos respectivos mercados de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direitos humanos. Deficiência. Inclusão. Direito ao trabalho.

## **ABSTRACT**

The present study analyzes the right to work of people with disabilities, within the context of fundamental rights and the exercise of citizenship. The effectiveness of the protection rules and measures of social inclusion in the employability and accessibility of these individuals to the labor market is discussed. After delimiting a concept of disability, we list the rules of public law that deal with the rights of people with disabilities at the international level and in the constitutional regime of Brazil and Portugal. A comparison is also made with legal models from other countries, seeking to understand the extent to which the measures adopted in Portuguese and Brazilian lands are aligned with foreign initiatives. Finally, infraconstitutional rules and institutional programs aimed at realizing the right to work of people with disabilities are addressed. The aim is to identify any gaps and deficiencies in these internal policies, taking as a parameter official statistical data on hiring and the effective degree of inclusion of people with disabilities in the respective labor markets.

**KEYWORDS:** Human rights. Disabilities. Inclusion. Right to work.

## ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS .....	16
2.1. A deficiência no século XXI – cenário global e nacional.....	16
2.2. Pessoa com deficiência: uma definição dinâmica.....	23
2.2.1. Definição jurídica de pessoa com deficiência no Brasil e em Portugal .....	29
2.3. Cidadania, direitos humanos e deficiência.....	31
2.4. Inclusão da pessoa com deficiência e justiça social.....	37
2.5. A deficiência sob a perspectiva da liberdade e da igualdade.....	43
3. PROTEÇÃO JURÍDICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	47
3.1. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU) .....	47
3.2. Regime Constitucional Brasileiro e a Pessoa com Deficiência .....	50
3.3. Regime Constitucional Português e a Pessoa com Deficiência .....	54
3.4. Regime jurídico e experiência de outros países na proteção da pessoa com deficiência.....	57
3.4.1. Estados Unidos.....	58
3.4.2. Espanha .....	59
3.4.3. Alemanha .....	60
3.4.4. França.....	61
3.4.5. Inglaterra .....	61
3.4.6. Chile .....	61
4. DIREITO AO TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: TUTELA JURÍDICA E EFETIVIDADE NO BRASIL E EM PORTUGAL .....	63
4.1. Direito ao trabalho como direito fundamental .....	66
4.2. Direito ao trabalho da pessoa com deficiência .....	68
4.2.1. Isonomia e combate à discriminação das pessoas com deficiência .....	72
4.2.2. Educação, capacitação e reabilitação profissional .....	77
4.2.2.1. Direito à educação e deficiência .....	78
4.2.2.2. Reabilitação e capacitação profissional.....	85
4.2.3. Incentivo ao empreendedorismo .....	91

4.2.4. Reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência – setor público e setor privado .....	92
4.2.5. Acessibilidade e direito ao trabalho .....	96
4.2.6. Incentivos fiscais e o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.....	103
4.2.7. Tutela jurisdicional e proteção aos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência .....	108
4.3. Efetividade das normas e políticas públicas de acessibilidade ao trabalho da pessoa com deficiência .....	112
5. CONCLUSÃO.....	121
6. FONTES .....	125
6.1. Fontes primárias.....	125
6.1.1. Acórdãos dos Tribunais Superiores.....	125
6.1.2. Atos normativos.´ .....	125
6.2. Bibliografia citada e consultada.....	132



## **Lista de abreviaturas**

PCD – Pessoa com deficiência

CDPD - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

ACNUDH - Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos

INR, I. P. - Instituto Nacional para a Reabilitação

IEFP, I.P. - Instituto Nacional para a Reabilitação e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

## 1. INTRODUÇÃO

A busca por inclusão não é uma característica ou desejo restrito a determinado grupo ou classe. Uma das consequências (e objetivos) da vida em comunidade é a colaboração e convivência, nos múltiplos espaços e atividades sociais. O indivíduo, mesmo que de forma relutante, precisa interagir com as demais pessoas e o meio em que vive, ainda que apenas para garantir o próprio sustento (trabalho), adquirir conhecimento (escolas e outros espaços de aprendizado) ou buscar diversão (eventos e festas, por exemplo). Para tanto, precisa se deslocar, acessar ambientes e espaços (inclusive virtuais), utilizar ferramentas, exercer atividades produtivas e se comunicar com as demais pessoas. Essas ações, em maior ou menor grau, quase sempre demandam a superação de obstáculos.

Tais barreiras não se restringem, por sua vez, a objetos físicos. Os obstáculos que todos precisam superar são múltiplos, assim como as ações exercidas. Muitas vezes sequer atentamos para a sua existência, pelo simples fato de que dispomos “naturalmente” das condições de superá-los. Ultrapassar uma calçada, subir uma escada, utilizar um teclado de computador, assistir a uma palestra, ouvir uma música, ler um texto, costumam ser vistas como atividades corriqueiras. E para uma parte significativa da população, de fato o são, pois seus corpos e habilidades já estão condicionados e adaptados ao esforço necessário (se existente).

Por outro lado, para muitos indivíduos que possuem algum tipo de deficiência essas mesmas ações constituem dificuldades para o exercício de certas funções e/ou direitos. Essas limitações, que podem ser congênitas ou ter sido adquiridas ao longo da vida, exigem esforços adicionais e muitas vezes são “intransponíveis” sem as devidas adequações. E ao se tornar um problema, pode surgir a exclusão, a negação do convívio e do pleno exercício da vida em sociedade. Por outro lado, em muitos casos, essas barreiras podem efetivamente ser removidas ou adaptadas, de tal forma que um ambiente ou atividade “hostil” à pessoa com deficiência torna-se para ela também algo “comum”. Em outras palavras, os obstáculos - e por consequência, a exclusão por eles provocada - não são imutáveis, sendo passíveis de modificação pela atuação humana.

O reconhecimento da existência de barreiras, porém, envolve mais do que o direito individual de ir e vir, passando por discussões sobre inclusão, cidadania e justiça social. Como lembram Fontes e Martins, a realidade das pessoas com deficiência vem sendo dominada “por uma perspectiva reabilitacional e individualizada”, permeada por discursos e lógicas “favoráveis à medicalização e à despolitização da experiência”, o que resulta em uma “forma particular de opressão”<sup>1</sup>. Para escapar desse estigma é necessário “ressignificar” a luta pelos direitos das pessoas com deficiência, incluindo-a em um processo mais vasto de inclusão e transformação social<sup>2</sup> e no centro do debate sobre os direitos fundamentais.

Nesse contexto, a inclusão apresenta-se como direito *de todos* e não apenas das pessoas com deficiência, revelando-se *também* como meio de concretização dos direitos individuais da liberdade e da igualdade. Esta colocação é importante porque desloca (ou expande) a questão da *efetividade* dos direitos da pessoa com deficiência para a esfera da defesa da cidadania, em sua expressão mais fundamental, como compreendida por praticamente todos os Estados democráticos modernos, inclusive aqueles que adotam uma visão política predominantemente liberal. Todos os indivíduos têm o direito à inclusão e à eliminação de barreiras, que impeçam o seu pleno exercício em igualdade de oportunidades com os demais. Necessário ainda lembrar que as pessoas apresentam diferentes graus e formas de limitação ao longo da vida. O que não se apresenta como barreira para um, em determinado momento, pode passar a ser com o decurso do tempo e do envelhecimento. A deficiência, então, é também relativa, o que reforça o argumento de que a inclusão deve ser tratada como direito difuso e transgeracional e como prioridade na agenda governamental.

No entanto, há muitos desafios para a construção de uma sociedade efetivamente inclusiva para as pessoas com deficiência. A compreensão das reais necessidades desses indivíduos, o combate ao preconceito, a mudança dos espaços e práticas sociais e o equacionamento dos recursos públicos (e privados) necessários para a eliminação das barreiras, são algumas das questões que toda sociedade precisa

---

<sup>1</sup> FONTES, Fernando, MARTINS, Bruno Sena - A normalidade em crise. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**, p. 7.

<sup>2</sup> *Idem - Ibidem.*

enfrentar, sempre observando suas particularidades e características próprias. Não bastasse, muitos países vem adotando políticas rígidas de ajuste fiscal, que tem entre suas metas a redução de despesas com programas sociais. Esse discurso de austeridade ganha força inclusive em Estados considerados “ricos e desenvolvidos”, como Reino Unido<sup>3</sup> e Portugal<sup>4</sup>, com reflexos que já se fazem perceber nas políticas sociais internas, suscitando discussões quanto aos limites dessas medidas restritivas e a defesa do chamado “princípio do não retrocesso social”. No caso de Portugal, diferente de outros países europeus, os ajustes fiscais (que vem sendo chamados de “política de austeridade”) têm exigido um sacrifício maior para as classes menos favorecidas, ampliando a distância entre ricos e pobres e, conseqüentemente, os problemas decorrentes da desigualdade social<sup>5</sup>.

Uma das conseqüências (ou causas) desse processo é a “normalização” das desigualdades e da própria deficiência, vista e tratada na prática como uma “categoria social inferiorizada”. Como apontado por Martins, as políticas de inclusão se prendem em medidas assistencialistas, resquício de uma visão “médica”, que torna a deficiência algo “anormal”, o que perpetua a divisão social em “estratos”, ou seja, entre quem tem e quem não tem deficiência<sup>6</sup>. Na impossibilidade de atender às diversas demandas, não apenas das pessoas com deficiência, mas de outros grupos minoritários que necessitam de políticas públicas para assegurar o pleno exercício de seus direitos, constroem-se justificativas que tratam as limitações orçamentárias como motivos para diminuir ou simplesmente eliminar qualquer medida inclusiva. Em vez de buscar outras soluções, ignora-se o problema ou, pior, ele é tratado como “insolúvel”.

Essa tendência tem sido observada em vários países, inclusive no Brasil e em Portugal, apesar da legislação formalmente reconhecer muitos direitos e garantias às pessoas com deficiência. A diminuição dos recursos disponíveis e/ou a falta de metas claras para as ações de inclusão, costumam se traduzir em programas com um viés

---

<sup>3</sup> SHELDON, Alison - Estudos da deficiência para a “Era da austeridade”. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. p. 62.

<sup>4</sup> PORTUGAL, Sílvia - Deficiência e políticas públicas em Portugal: os impactos da austeridade. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. p. 152.

<sup>5</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 153

<sup>6</sup> MARTINS, Bruno Sena – Deficiência e modernidade: da naturalização à insurgência. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. p. 20.

assistencialista, que muitas vezes tem o efeito de tornar as pessoas com deficiência mais dependentes do Estado, além de despertar críticas dos demais atores sociais, o que alimenta ainda mais o preconceito contra aquele grupo minoritário<sup>7</sup>.

Nesse cenário desafiador, o trabalho ocupa (ou deveria ocupar) posição de destaque, já que por meio da atividade laboral o indivíduo pode adquirir independência financeira e autonomia. Outros benefícios seriam a elevação da autoestima e a socialização. No caso das pessoas com deficiência, há, no entanto, outras dificuldades que se somam aos grandes desafios que cercam as relações produtivas, tanto no trabalho subordinado (“empregado x empregador”), quanto nas atividades autônomas. Conseqüentemente, no contexto do Direito do Trabalho, marcado por constantes violações dos direitos fundamentais mínimos, assegurar às pessoas com deficiência a acessibilidade e a eliminação de barreiras no ambiente laboral mostra-se ainda mais difícil e, por isso mesmo, mais urgente.

A contratação de pessoas com deficiência costuma ser vista como um “risco à competitividade” ou “fonte de custos operacionais”, o que diz mais sobre o grau de preconceito que sofrem as PCD’s (pessoas com deficiência) do que sobre análises realistas da dinâmica laboral. Além disso, as demais barreiras e dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência agravam o problema. Acessibilidade, educação e reabilitação são fatores que afetam o trabalhador, negando-lhe condições de competição com pessoas sem deficiência e, por vezes, o próprio desejo e ânimo de buscar uma vaga de emprego ou de desenvolver uma atividade autônoma.

Essa situação tende a se agravar nos próximos anos, em razão da crise econômica mundial decorrente da pandemia causada pelo vírus Sars-Cov-2 (cuja doença é chamada COVID-19). O quadro atual já aponta para altos índices de desemprego, aumentando a competição por vagas de trabalho. Ao mesmo tempo, observa-se um movimento de “virtualização” de inúmeras atividades comerciais e de prestação de serviços, motivado tanto pela aceleração tecnológica quanto pela necessidade de isolamento social decorrente da pandemia. É possível dizer que estamos vivenciando uma mudança significativa na forma como as pessoas se relacionam, prestam e

---

<sup>7</sup> SHELDON, Alison - *Op. Cit.* p. 65.

contratam serviços, comercializam e buscam entretenimento. Uma radicalização, por assim dizer, da utilização dos meios tecnológicos para satisfazer inúmeras necessidades individuais e coletivas.

No entanto, esses novos modelos econômicos partem da premissa de que o trabalhador detém habilidades relacionadas ao uso da tecnologia. Esses requisitos exigem uma educação e capacitação específicas, que muitas pessoas não possuem no momento. Será necessária uma rápida adaptação, que exigirá de todos, com ou sem deficiência, a superação de seus atuais limites e conhecimentos. Um novo desafio, sem dúvida, que no caso das pessoas com deficiência será adicionado àqueles já existentes. No atual contexto, a tendência é que as barreiras não sejam “substituídas”, mas se acumulem, elevando o grau de dificuldade para a obtenção ou manutenção de um trabalho.

O presente estudo visa contribuir para o debate de maneira efetiva, tanto no Brasil como em Portugal, não se limitando a considerações acadêmicas distanciadas dos problemas reais vivenciados pelas pessoas com deficiência. O objetivo, aderindo às palavras de Fontes, Martins, Hespanha e Berg, é “uma transformação social emancipatória e que exprima o compromisso das ciências sociais na criação de uma sociedade inclusiva”<sup>8</sup>. Para isso, é preciso abordar os problemas que efetivamente impedem ou dificultam a inclusão social das pessoas com deficiência, não apenas sob a perspectiva individual, mas sob a ótica de sua implementação por um Estado com recursos escassos, em uma sociedade “resistente” e, em certa medida, preconceituosa. Como bem destacou Sheldon, é urgente produzir uma adequada “teoria social da deficiência”, consciente do atual contexto econômico e que “não analise os aspectos da opressão isoladamente, que procure as causas e não os sintomas, e que tenha por objetivo refletir não apenas no aqui e agora, mas que perspetive (sic) também o futuro”<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> FONTES, Fernando, MARTINS, Bruno Sena, HESAPANHA, Pedro, BERG, Aleksandra – Deficiência, conhecimento e transformação social. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. p. 55.

<sup>9</sup> SHELDON, Alison - *Op. Cit.* p. 74.

Esse cenário sobleva a importância do estudo sobre o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, tanto sob o prisma das normas de proteção e programas governamentais de inclusão já estabelecidos, como da crítica à sua eficácia na empregabilidade e na acessibilidade ao mercado laboral. Partindo da premissa de que é imprescindível construir uma teoria social da deficiência, com vistas às questões econômicas que orientam, limitam e formam qualquer sociedade, o direito ao trabalho mostra-se como um importante ponto de partida, justamente por sua capacidade de geração de riqueza e superação da dependência estatal.

Inicialmente, será feita a contextualização do problema, estabelecendo-se um conceito de deficiência a ser utilizado ao longo da dissertação. Necessário ainda refletir sobre a própria noção de direitos fundamentais e como ela pode ser tratada a partir das diversas teorias da justiça que hoje servem de referência para o debate político. Tentar entender porque é justo garantir a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade é, efetivamente, o primeiro passo para compreender o alcance das normas protetivas já existentes e legitimar o discurso sobre seu aprimoramento e desdobramentos em regras específicas, que afetam inúmeros aspectos da vida dos indivíduos, tenham eles deficiência ou não. Para tanto, necessário dialogar com pensadores que tratam do problema da justiça como premissa e fundamento para os direitos fundamentais

Em seguida, pretende-se analisar o cenário internacional, do ponto de vista das normas de direito público atualmente em vigor, bem como o quadro constitucional do Brasil e de Portugal. Também será feita uma comparação com modelos de outros países, buscando entender até que ponto as medidas adotadas em terras lusitanas e brasileiras estão alinhadas às iniciativas estrangeiras. Por fim, serão abordadas as normas internas e os programas institucionais voltados para a concretização do direito ao trabalho da pessoa com deficiência. Um dos objetivos é identificar os parâmetros, conceituais e legais, que embasam a proteção e as políticas de inclusão da pessoa com deficiência, com destaque para aquelas que buscam assegurar o direito ao trabalho nas respectivas comunidades em que vivem esses indivíduos. Ao mesmo tempo, pretende-se analisar a eficácia dessas normas, considerando o efetivo grau de inclusão das pessoas com deficiência nos respectivos mercados de trabalho.

## 2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITO, CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS

Este capítulo se propõe a analisar o atual conceito de deficiência, bem como os desafios que surgem a partir dessa nova concepção. Também pretende demonstrar a estreita relação entre a inclusão da pessoa com deficiência e o exercício da cidadania, com os contornos que lhes foram atribuídos a partir do século XX.

### 2.1. A deficiência no século XXI – cenário global e nacional

Como já destacado por este autor, a Organização Mundial de Saúde (OMS) estima que atualmente “1 bilhão de pessoas vivem com alguma deficiência (dados de 2011)”<sup>10</sup>, o que representa “uma a cada sete pessoas no mundo. Já o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) informa que 150 milhões de crianças (com menos de 18 anos de idade) possuem alguma deficiência”<sup>11</sup>. Auxiliando a melhor contextualizar a situação, o documento intitulado "A Invisibilidade da Incapacidade" ("The Invisibility of Disability"), produzido pela Organização das Nações Unidas (ONU), destaca ainda que “cerca de 80% das pessoas com deficiência residem em países em desenvolvimento”<sup>12</sup> e que a “falta de dados contribui para a ‘invisibilidade das pessoas com incapacidades’, o que se torna um obstáculo para o planejamento e a implementação de políticas de desenvolvimento e bem-estar”<sup>13</sup>.

No Brasil, o último Censo Demográfico (realizado em 2010), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), registrou que “45,6 milhões de pessoas declararam ter pelo menos um tipo de deficiência, seja do tipo visual, motora ou

---

<sup>10</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – **Cidadania e o direito ao trabalho da pessoa com deficiência: as normas de inclusão e acessibilidade ao mercado de trabalho no Brasil e em Portugal**. p. 2.

<sup>11</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - **A ONU e as pessoas com deficiência**. [em linha].

<sup>12</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - **The Invisibility of Disability**. [em linha].

<sup>13</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – **Op. Cit.** p. 3.



mental/intelectual, o que representa cerca de 23,9% da população brasileira”<sup>14</sup> (dados de 2010)<sup>15</sup>.

No entanto, para fins de melhor apuração dos dados, costuma ser feita uma subdivisão, distinguindo entre pessoas com deficiência (PCD), pessoas com limitação funcional (PLF) e pessoas sem deficiência e sem limitação funcional (PSDSLFL). Como explicam Alencar, Colombo e Garcia, com isso é possível identificar os diferentes graus de funcionalidade (total, grande, algum ou nenhum) e estabelecer políticas mais direcionadas<sup>16</sup>. Então, para fins estatísticos, as *pessoas com deficiência* são aquelas que disseram, na entrevista do IBGE de 2010, ter “total ou grande incapacidade para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas”, além daqueles que assinalaram “sim” quanto à deficiência intelectual/mental. Já as pessoas com *limitação funcional* declararam ter apenas “alguma dificuldade para enxergar, ouvir e/ou andar/subir escadas”. Por fim, o restante da população foi classificada como “sem deficiência e sem limitação funcional”<sup>17</sup>. Utilizando esses critérios, 12,7 milhões de pessoas (6,7% da população) se declararam com deficiência (PCD) e 32,8 milhões de pessoas (17,2% da população) disseram ter alguma limitação funcional (PLF).

Registre-se que não houve alteração do número total de pessoas com *algum tipo de deficiência*. Tanto que a soma dos números acima totaliza o percentual de 23,9%, identificado pelo IBGE em 2010<sup>18</sup>. E esse “grupo maior” continua sendo comumente considerado como “pessoas com deficiências” e será assim tratado neste estudo. Isso porque os indivíduos com alguma limitação, ainda que não seja considerada “total ou grande incapacidade”, também podem ter dificuldades em razão das barreiras existentes, inclusive no exercício de atividades laborais. Logo, o rol de direitos voltados para as PCD’s (em termos amplos) também se dirige a elas.

---

<sup>14</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 3.

<sup>15</sup> INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - **Censo Demográfico 2010. Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência**. [em linha].

<sup>16</sup> ALENCAR, Maria de Lourdes, COLOMBO, Regina Maria Thienne, GARCIA, Vinicius Gaspar - **A tecnologia assistiva(ta) que dialoga com o mundo do trabalho: um panorama da inserção social das pessoas com deficiência no Brasil a partir dos dados do censo 2010**. [Em linha]. p. 9.

<sup>17</sup> ALENCAR, Maria de Lourdes, COLOMBO, Regina Maria Thienne, GARCIA, Vinicius Gaspar - *Op. Cit.* p. 11

<sup>18</sup> *Idem - Ibidem.*

Frise-se também que o critério diferenciador continua sendo o grau de limitação funcional. De igual modo, para fins de conceituação da deficiência, bem como das ações voltadas para a inclusão das PCD's, o enfoque permanece na existência ou não de barreiras externas. Não obstante, segundo a Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic) de 2014, a maioria das cidades brasileiras (72,6%) não possui políticas de acessibilidade, sejam voltadas para o lazer, turismo, geração de trabalho e renda ou inclusão no mercado laboral para as PCD's<sup>19</sup>.

Em relação à Portugal, “o último Recenseamento da População e Habitação (Censos), realizado em 2011, indica que cerca de 18% da população possui algum tipo de deficiência”<sup>20</sup>, o que representava aproximadamente 1,9 milhão de pessoas<sup>21</sup>. Ainda que se trate de um grupo proporcionalmente menor, em comparação ao Brasil, o número é significativo.

No entanto, “apesar de representar uma parcela relevante da população, as pessoas com deficiência carecem muitas vezes de reconhecimento e tratamento adequado”<sup>22</sup>. Por esse motivo, Tavares as considera a “maior minoria do mundo”<sup>23</sup>, cujo número tende a crescer, em razão do aumento da expectativa de vida e do envelhecimento<sup>24</sup>. Ademais, destaca ainda Tavares, fatores como marginalização, exclusão social, má nutrição, falta de acesso à água potável, baixas taxas de vacinação, condições de trabalho perigosas, conflitos armados e acidentes rodoviários, também contribuem para aumentar os casos de deficiência e são por eles causados<sup>25</sup>.

De acordo com a Organização das Nações Unidas, uma deficiência aumenta os custos de vida em pelo menos um terço<sup>26</sup>, com várias pesquisas indicando que famílias com indivíduos com deficiência tendem a ter gastos mais elevados, por

---

<sup>19</sup> INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - **Pessoas com deficiência: adaptando espaços e atitudes**. [em linha].

<sup>20</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 3.

<sup>21</sup> INSTITUTO Nacional de Estatística - **Recenseamento da População e Habitação (Censos), 2011**. [em linha].

<sup>22</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 3.

<sup>23</sup> TAVARES, Raquel - **Direitos Humanos: De onde vêm, o que são e para que servem?** p. 64.

<sup>24</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>25</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>26</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank - **Relatório mundial sobre a deficiência**. [Em linha]. pag. 10.

exemplo, com tratamentos de saúde<sup>27</sup>. Como consequência, as pessoas com deficiência e suas famílias têm maior chance de enfrentar desvantagens econômicas e sociais do que aqueles indivíduos sem deficiência<sup>28</sup>. Tudo isso, ainda segundo a ONU, aponta para uma “clara relação entre a deficiência e a pobreza.”<sup>29</sup>

Entre os fatores que contribuem para a pobreza estão a dificuldade de mobilidade, acesso à educação e ao emprego<sup>30</sup>. Essas circunstâncias, por si só, constituem obstáculos para a autonomia, autodeterminação e independência financeira. De outra parte, a pobreza prejudica as condições de saúde e pode aumentar os riscos de deficiência<sup>31</sup>. Em um preocupante círculo vicioso observa-se uma "dupla relação entre pobreza e deficiência: qualquer uma delas é simultaneamente causa e consequência da outra."<sup>32</sup>

Não obstante, as políticas de austeridade que vem sendo adotadas por diversos países, inclusive Brasil e Portugal, tende a agravar ainda mais esse quadro. O corte de gastos públicos costuma ter como uma de suas primeiras “baixas” justamente os programas sociais, entre eles aqueles voltados para a assistência das pessoas com deficiência e suas famílias. O resultado é uma “agudização” dos problemas financeiros desses indivíduos, piorando os indicadores de qualidade de vida e tornando ainda mais difícil a inclusão social. Segundo Sheldon, tal fenômeno, observado também em países como o Reino Unido, insere-se em um contexto maior de crise econômica, aumento de práticas preconceituosas (e até violentas) contra deficientes e a ascensão de movimentos políticos de extrema direita. Em contrapartida, as minorias prejudicadas vêm demonstrando grande capacidade de organização e resistência, unindo-se a outros movimentos sociais progressistas e opondo-se de forma barulhenta às ações de desmonte das políticas públicas, com grande repercussão nas redes sociais<sup>33</sup>.

---

<sup>27</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank - *Op. Cit.* p. 71.

<sup>28</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 10.

<sup>29</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 3.

<sup>30</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - **The Invisibility of Disability**. [em linha]

<sup>31</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank - *Op. Cit.* p. 11.

<sup>32</sup> TAVARES, Raquel - *Op. Cit.* p. 64.

<sup>33</sup> SHELDON, Alison - *Op. Cit.* p. 66-67.

Apesar da dificuldade de inclusão social das pessoas com deficiência não ser um problema novo, pode-se dizer que “apenas em meados do século passado ele ganhou destaque, juntamente com o movimento pelo reconhecimento e efetividade dos direitos fundamentais”<sup>34</sup>. De acordo com Queiroz e Pozzoli, com o fim da II Guerra Mundial, esse assunto "aflorou como uma questão de Estado e de toda a sociedade"<sup>35</sup>, que passou a se preocupar em promover a reabilitação e o emprego desses indivíduos, muitos deles com deficiências causadas pelos campos de batalha<sup>36</sup>.

Isso não significa dizer que a questão já não vinha sendo discutida internacionalmente. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde o início do século passado, demonstra preocupação com o tratamento dado às pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incentivando seus “Estados-membros a promover iniciativas para amparar mutilados de guerra e outros indivíduos com deficiência”<sup>37</sup>. No entanto, naquele momento as PCD’s ainda não eram "vistas o suficiente" para influenciar de maneira efetiva as políticas públicas dos Estados<sup>38</sup>.

Esse quadro começou a mudar ao longo do século XX. Tal transformação veio com um novo olhar sobre a deficiência, que abandonou (ao menos formalmente) o modelo biomédico. A visão predominante hoje define a deficiência pela existência de barreiras que, como premissa inicial, podem ser removidas. Deve-se, portanto, cuidar do corpo daquele com deficiência, mas o principal objetivo é eliminar esses obstáculos para que ele tenha sua autonomia e independência. Ao mesmo tempo, observou-se a revisão do conceito de cidadania, ampliando seu significado para abarcar (em parte) a teoria dos direitos fundamentais. Como apontado em outra oportunidade, de uma “simples manifestação da capacidade de exercer direitos políticos e liberdades individuais, a cidadania passou a ser compreendida e medida pela efetividade dos direitos fundamentais”<sup>39</sup>. Através dessa “*evolução conceitual*”, a cidadania deixou de ser

---

<sup>34</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 4.

<sup>35</sup> ASSIS, Olney Queiroz, POZZOLI, Lafayette - **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias**. p. 164.

<sup>36</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>37</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 4.

<sup>38</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>39</sup> *Idem - Ibidem.*

apenas uma faceta dos direitos humanos (direitos políticos) e passou a representar a efetivação dos mesmos em dada sociedade”<sup>40</sup>.

Tal processo significou ainda “uma ruptura paradigmática na compreensão do papel do Estado na criação e implementação de políticas públicas”<sup>41</sup>. O que se convencionou chamar Estado de Bem-Estar Social “surge justamente da necessidade de efetivar os direitos fundamentais, em especial aqueles assim chamados ‘direitos sociais’ (segunda geração), ligados à ideia de *igualdade*”<sup>42</sup>. Paralelamente, esses “‘novos’ direitos começam a se agrupar em ‘fechos’ de significado e valoração, alimentando-se e fortalecendo-se mutuamente”<sup>43</sup>. E como lembra Fonseca, a unidade e indivisibilidade dos direitos humanos implica a interdependência de cada um deles que, “a despeito de serem estabelecidos em épocas distintas, lastream-se (sic) uns nos outros”<sup>44</sup>.

Refletindo sobre a questão da efetividade dos direitos humanos, o filósofo político italiano Norberto Bobbio, argumenta que nossa sociedade *já possui* um conjunto de normas e instrumentos jurídicos (inclusive internacionais), que reconhecem os direitos fundamentais e seus valores característicos. No entanto, adverte Bobbio, permanece o grande desafio da efetivação desses direitos<sup>45</sup>. Por esse motivo, é necessário reafirmar as características essenciais dos direitos fundamentais, entre elas a sua *eficácia horizontal ou privada* e a *proibição de retrocesso*, como bem descreve Rothenburg<sup>46</sup>. Esses conceitos, “que também são fruto de uma construção histórica e, portanto, sujeitos às pressões políticas e econômicas, devem ser defendidos. O que está em jogo é a própria relevância da idéia (hoje considerada *universal*) de direitos fundamentais”<sup>47</sup>. No entanto, como destaca Boaventura de Sousa Santos, existe o risco de que os direitos humanos que hoje temos (ou, pelo menos, a atual concepção deles) não sejam adequados para dar as respostas “fortes” que necessitamos<sup>48</sup>.

---

<sup>40</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 4.

<sup>41</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>42</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>43</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>44</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da - **O Trabalho da Pessoa com Deficiência e a Lapidação dos Direitos Humanos: o Direito do Trabalho, uma Ação Afirmativa.** p. 70.

<sup>45</sup> BOBBIO, Norberto - *A Era dos Direitos.* p. 28.

<sup>46</sup> ROTHENBURG, Walter Claudius - **Direitos Fundamentais e Suas Características.** p. 63/64.

<sup>47</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 5.

<sup>48</sup> SANTOS, Boaventura de Sousa - **Os direitos humanos na zona de contacto entre globalizações rivais.** p. 39.

Ao mesmo tempo, “viu-se emergir movimentos sociais buscando o reconhecimento de minorias e grupos vítimas de discriminação, que clamavam por políticas específicas de proteção”<sup>49</sup>. Como consequência, foi elaborada (e aprovada) uma série de instrumentos internacionais “cuja finalidade era garantir os direitos de grupos específicos da sociedade, até então tratados (formalmente) como ‘iguais’, mas que, na prática, eram ‘invisíveis’”<sup>50</sup>. Nesse contexto, surgiram normas sobre os direitos das crianças, a discriminação contra as mulheres, o preconceito racial, a proteção ao meio ambiente e o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência.

Não obstante, pode-se dizer que “a principal característica dos direitos das pessoas com deficiência é que eles *são os mesmos direitos de todas as demais pessoas*”<sup>51</sup>. Destacar a proteção das PCD’s, “nada mais é que reiterar o *princípio da igualdade*, que se encontra consagrado em praticamente todas as normas internacionais e Constituições modernas, desde a Declaração da Independência dos Estados Unidos de 1776”<sup>52</sup>.

No entanto, simplesmente dizer que todos são iguais e estabelecer as mesmas regras, independente de condições individuais físicas, culturais, econômicas e/ou mentais, é negar o próprio ideal de igualdade. Como parte do “novo paradigma de proteção às pessoas com deficiência”<sup>53</sup>, a igualdade deve ser de “direitos e deveres, *mas também de oportunidades*”<sup>54</sup>. Essa constatação não deveria soar como novidade (ainda que assim pareça), pois a igualdade de oportunidades é um dos fundamentos do liberalismo, que em grande medida guiou os dois últimos séculos do pensamento político ocidental e contribuiu para a construção e consolidação do Estado Moderno. Apesar de estar comumente associada à defesa dos direitos sociais, a igualdade de oportunidades é defendida pelo discurso mais liberal, como mola propulsora do desenvolvimento social e da quebra dos antigos modelos de privilégios senhoriais e aristocráticos. Pensadores liberais como Adam Smith, Friedrich Hayek e Milton Friedman, ferrenhos defensores de um Estado com atuação e poderes mais restritos e

---

<sup>49</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 5.

<sup>50</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>51</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>52</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>53</sup> *Idem – Op. Cit.* p. 6.

<sup>54</sup> *Idem - Ibidem.*

uma sociedade com mais liberdade, partem dessa mesma premissa, ainda que defendam que iguais oportunidades não irão se traduzir, necessariamente, em iguais resultados.

O princípio da igualdade, portanto, torna-se o fio condutor da legitimação e interpretação das normas e ações voltadas para a proteção e garantia da cidadania daqueles com deficiência. Como lembra Araújo, "só é possível entendermos o tema da proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade"<sup>55</sup>. O reconhecimento da necessidade de afirmação dos direitos das pessoas com deficiência é uma prova do caráter histórico dos direitos humanos. Por mais de duzentos anos repetiu-se que todos são iguais, ao mesmo tempo em que os direitos de determinados grupos (tratados como "minorias") eram ignorados. Essa "contradição levou à reinterpretção do conceito de cidadania, que deixou de ser uma idéia estática para se tornar uma *manifestação dinâmica da capacidade de exercer direitos*"<sup>56</sup>. Como defendido por este autor, "um conceito em 'camadas', que se deve moldar aos sujeitos e suas particularidades"<sup>57</sup>. Ser cidadão, com ou sem deficiência, "não significa apenas ter direitos, *mas estar incluído na sociedade*, sentir-se parte do corpo coletivo e nele poder se expressar e transitar, com as mesmas oportunidades dos demais"<sup>58</sup>. Merece ainda destaque a reflexão de Araújo, para quem o problema das pessoas com deficiência não se restringe a uma proteção visando à inclusão social, devendo levar em conta a prevenção da própria deficiência, com atuação sobre outras áreas, como alimentação e saúde pública<sup>59</sup>.

## 2.2. Pessoa com deficiência: uma definição dinâmica

Definir o que significa uma pessoa com deficiência implica estabelecer uma diferenciação. Como toda definição, ela delimita *e limita*, "pois afasta outras possibilidades de compreensão"<sup>60</sup> e, por vezes, de interpretação. Esse processo "guarda

---

<sup>55</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David - **A Proteção Constitucional das Pessoas Portadoras de Deficiência**. p. 46.

<sup>56</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 6.

<sup>57</sup> *Idem – Ibidem*

<sup>58</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>59</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David – *Op. Cit.* p. 9.

<sup>60</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 8.

em si um risco de *incluir o que não poderia e excluir o que não deveria*”<sup>61</sup>. No caso da deficiência, como destaca Jerônimo de Sousa, houve ao longo da história "visões, formulações e atitudes sociais muito diversas, com conceitos operacionalizadores dessas diferentes visões também diversos.”<sup>62</sup> Nesse sentido, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), de 30 de março de 2007, diz em seu artigo 1.º que as pessoas com deficiência são aquelas 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 igualdades de condições com as demais pessoas”.

Como já apontado por este autor, o atual modelo de compreensão da deficiência “dá tanta ênfase às características do indivíduo que *podem* causar algum tipo de limitação, quanto às *limitações externas*, decorrentes da falta de adaptação e acessibilidade do meio em que essa pessoa vive”<sup>63</sup>. Portanto, a deficiência “está não apenas no indivíduo, mas *no meio em que ele vive*”<sup>64</sup>. Essa premissa confere grande importância à idéia de *adaptabilidade*, cuja responsabilidade não é do indivíduo com deficiência, mas “do Estado e de toda a sociedade”<sup>65</sup>.

No mesmo sentido, Raquel Tavares argumenta que não é possível uma definição universal de deficiência, pois se trata de um conceito relativo e em constante evolução, resultante da interação entre a pessoa e o ambiente<sup>66</sup>. Importante lembrar que a deficiência pode ser congênita ou ter sido adquirida em determinado momento da vida, pode ser temporária ou estar relacionada a determinadas circunstâncias físicas e/ou sociais<sup>67</sup>. E como bem lembra Tavares, uma pessoa pode ser considerada com deficiência em dado contexto e não em outro, dependendo de fatores como as "barreiras

---

<sup>61</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 8.

<sup>62</sup> SOUSA, Jerônimo de - **Deficiência, Cidadania e Qualidade Social - Desafios para uma política de Inclusão das Pessoas com Deficiências e Incapacidades.** p. 41.

<sup>63</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 9.

<sup>64</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>65</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>66</sup> TAVARES, Raquel - **Direitos Humanos: De onde vêm, o que são e para que servem?** p. 64.

<sup>67</sup> *Idem - Ibidem.*



físicas que se colocam, os dispositivos médicos disponíveis ou mesmo a atitude prevalecente na sociedade"<sup>68</sup>.

Apesar disso, Gomes Ribeiro argumenta que se deve buscar uma definição de pessoa com deficiência, à luz dos princípios da igualdade, fraternidade, pluralismo e promoção do bem de todos, como "vetor a ser aplicado pelo intérprete e o legislador ordinário na tarefa de concretização do conceito para facilitar a aplicação ao caso específico, real"<sup>69</sup>.

Ainda sobre essa questão, Feijó destaca que a CDPD mantém apenas em parte o marco biomédico de pessoa com deficiência, optando por combinar modelos para assegurar um conceito dinâmico e adaptável ao longo do tempo e a diversos cenários socioeconômicos<sup>70</sup>. Com isso, a norma internacional evidencia que o que provoca a deficiência não é propriamente a condição da pessoa, mas sua interação com as diversas barreiras.<sup>71</sup>

No entanto, é inegável que essa mudança de paradigma "traz consigo a ideia de *inclusão* como contraponto a de *integração*"<sup>72</sup>. Em outras palavras, se a deficiência se "define tanto por fatores externos (sociais) quanto internos (pessoais), as políticas de reconhecimento e garantia dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência *também* devem ter como objetivo a eliminação dessas barreiras externas"<sup>73</sup>.

A partir desses parâmetros, a definição de pessoa com deficiência emerge de maneira mais clara. Segundo Ricardo Tadeu Marques Fonseca (citado por Resende<sup>74</sup>), as principais características são: a) deficiências físicas, mentais, intelectuais e sensoriais e b) existência de barreiras sociais, econômicas, culturais, tecnológicas e políticas. Pode-se acrescentar ainda que uma importante característica do conceito de deficiência é que as limitações sejam de longo prazo, conforme dispõe expressamente o artigo 1º da CDPD.

---

<sup>68</sup> TAVARES, Raquel - *Op. Cit.* p. 64.

<sup>69</sup> RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes - **Manual de Direitos da Pessoa com Deficiência**. p. 26-27.

<sup>70</sup> FEIJÓ, Alexandro Rahbani Aragão - **Os Efeitos da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito de Acessibilidade da Pessoa com Deficiência no Brasil e em Portugal**. p. 283.

<sup>71</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>72</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 9.

<sup>73</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 9-10.

<sup>74</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no brasil: caminhos para a eficácia social**. p. 34.

Ainda de acordo com Resende, considerando o conceito adotado pelo modelo social, os parâmetros fixados na CDPD e as conclusões do Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), chega-se a três conclusões importantes:

- “Deficiência não é um conceito fixo”<sup>75</sup>, estando em constante evolução. Ele muda de acordo com a sociedade em que a pessoa com deficiência vive, justamente porque é necessário “levar em consideração as barreiras atitudinais e ambientais existentes nessa sociedade”<sup>76</sup>;

- “Deficiência não é uma condição médica”<sup>77</sup>. Trata-se do “resultado da interação com as barreiras atitudinais e ambientais existentes”<sup>78</sup>. Sob esse prisma, o objetivo não é “consertar” ou “curar” a pessoa, mas eliminar as barreiras. É claro que essa perspectiva não afasta a importância e a necessidade de buscar tratamentos que alcance, se possível, a plena recuperação da pessoa com deficiência. No entanto, não é (deve ser) esse o foco da ação de inclusão. Mesmo porque em muitos casos isso não será atingível.

- A Convenção Internacional das Pessoas com Deficiência reconhece as barreiras existentes e identifica as pessoas com deficiência como sendo aquelas cuja condição caracteriza-se pelo *longo prazo*. No entanto, esse aspecto da definição internacional não impede que os Estados ampliem o conceito de deficiência internamente, para outras situações cujas limitações sejam de curto prazo<sup>79</sup>.

Outra característica relevante incluída pela CDPD é a chamada "adaptação razoável". A partir dela, devem ser estabelecidos os limites das políticas públicas, inclusive as que impõem (aos particulares e entes públicos) ações de inclusão, adaptação e/ou acessibilidade. Ainda segundo a norma internacional, adaptação razoável significa o conjunto de modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, que visem assegurar “que as pessoas com

---

<sup>75</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - *Op. Cit.* p. 37.

<sup>76</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>77</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>78</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>79</sup> *Idem - Ibidem.*

deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais" (artigo 2.º).

Necessário ainda destacar a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), que é um dos integrantes da “família” de classificações de saúde elaborados pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Se a Classificação Internacional de Doenças (CID 10) visa padronizar a codificação de doenças e outros problemas relacionados à saúde, a CIF é um instrumento de mensuração que busca classificar as funcionalidades e incapacidades relacionadas às condições de saúde, estabelecendo as consequências do processo de adoecimento e seus desdobramentos<sup>80</sup>.

Como explica Buchalla, partindo da premissa (inegável) de que a população mundial está envelhecendo e, com isso, cada vez mais pessoas apresentarão limitações, a CIF agrega “uma possibilidade de mudança no paradigma da saúde”, pois deixa de ter como objeto “a causalidade das doenças para considerar seu impacto na qualidade de vida das pessoas”<sup>81</sup>.

A CIF adota, portanto, uma visão alinhada à nova definição de pessoa com deficiência, na medida em que não define a incapacidade *apenas* pela doença existente, mas em um contexto maior, que leva em consideração inclusive as interações pessoais e fatores ambientais. Parte-se da premissa de que a doença não leva necessariamente à incapacidade. Conforme o relatório mundial sobre a deficiência da OMS, a deficiência surge da interação entre problemas de saúde e fatores contextuais – fatores ambientais e pessoais. Com a CIF, os problemas de funcionalidade humana são categorizados em três áreas interconectadas: a) alterações das estruturas e funções corporais, que são problemas de funções corporais ou alterações de estruturas do corpo, como por exemplo, paralisia ou cegueira; b) limitações, definidas como dificuldades para executar certas atividades, por exemplo, caminhar ou comer, e c) restrições à participação em

---

<sup>80</sup> BUCHALLA CM - **A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Acta Fisiátr. 2003;10(1):29-31.

<sup>81</sup> BUCHALLA CM - *Op. Cit.*

certas atividades, caracterizadas por problemas que envolvem qualquer aspecto da vida, por exemplo, enfrentar discriminação no emprego ou nos transportes<sup>82</sup>.

O “quadro da deficiência” passa a ser multidimensional, com variáveis (função e estrutura corporal, atividades e participação) que influenciam umas às outras<sup>83</sup>. Lançada em 2001 e ainda em constante aprimoramento, a CIF está sendo usada para melhor identificar a situação das pessoas com deficiência e, a partir daí, estabelecer políticas inclusivas mais eficientes<sup>84</sup>. Nesse contexto, CID e CIF são instrumentos complementares, servindo para traçar um quadro o mais completo possível da saúde e seus impactos na vida das pessoas. Da mesma forma, o enfrentamento desse desafio não pode ser unidimensional. Tratar a inclusão da pessoa com deficiência apenas sob o aspecto médico ou de reabilitação é desconsiderar todos os avanços para a compreensão do que é deficiência, seus limites e possibilidades de superação.

A deficiência, como já visto, não é apenas um aspecto físico ou mental do indivíduo. Ela abarca (e de forma relevante) aspectos externos, desde os obstáculos físicos e os meios de acessibilidade às condições econômicas, de saúde e de trabalho. A saúde, por exemplo, não pode ser compreendida apenas como o tratamento da doença, devendo considerar o bem-estar do indivíduo. Essa premissa também se aplica à deficiência como um todo. Ela não existe por si só, restrita ao próprio indivíduo, mas se define pela existência (ou não) de barreiras externas e, conseqüentemente, pela inclusão da pessoa com deficiência. Esse “sentir” individual, ainda que não seja fácil apurar, também é relevante.

Por outro lado, Barnes destaca que apesar da CIF reconhecer o papel do “contexto no processo de menorização” das pessoas com deficiência, ela o apresenta como “apolítico”, conferindo mais ênfase à “quantificação da deficiência que à atividade e à participação” e não considerando a relação complexa entre “deficiência,

---

<sup>82</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank - **Relatório mundial sobre a deficiência**. [Em linha]. pag. 4.

<sup>83</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>84</sup> *Idem - Ibidem.*

trabalho e proteção social”<sup>85</sup>. Para esse autor, isso lança dúvidas sobre a utilidade da CIF para o desenvolvimento de políticas públicas<sup>86</sup>.

### 2.2.1. Definição jurídica de pessoa com deficiência no Brasil e em Portugal

No Brasil, a definição de pessoa com deficiência encontra-se no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015), que a identifica como "aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas" (artigo 2.º). Observa-se que foi utilizada a mesma definição da CDPD, demonstrando o acerto do legislador, uma vez que o Brasil é signatário da referida Convenção, que passou a integrar o ordenamento jurídico com força de norma constitucional<sup>87</sup>.

Importante destacar que o Brasil já era signatário da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001). Antecipando a mudança conceitual quanto à deficiência, esse instrumento internacional já estabelecia que 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” (Item 1).

Além desse dispositivo, o Decreto nº 3.298/1999 (que regulamenta a Lei Federal nº 7.853/1989), delimita conceitos importantes, como deficiência permanente e incapacidade (artigo 3º, incisos II e III). Deficiência permanente seria aquela “que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos” (artigo 3º, inciso II). Já a incapacidade constitui uma redução efetiva e acentuada da capacidade

---

<sup>85</sup> BARNES, Colin – Deficiência, trabalho e proteção social: aplicação do modelo social. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. p. 87.

<sup>86</sup> *Idem - Ibidem*.

<sup>87</sup> A integração dessa convenção no ordenamento jurídico brasileiro será melhor abordada no capítulo 3.

de integração social, com a necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou outros recursos especiais para que a pessoa possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal (artigo 3º, inciso III). Decreto ainda distingue as “categorias” de deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla (artigo 4º). Importante destacar que em julgamento recente o Supremo Tribunal Federal reconheceu a validade do decreto e das distinções nele contidas<sup>88</sup>.

No ordenamento jurídico português, o Decreto-Lei nº 290/2009, que trata do regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das PCD's, define pessoa com deficiência como sendo aquela que possui limitações significativas decorrentes de alterações funcionais e estruturais, “de carácter permanente, e de cuja interacção com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego” (artigo 4.º, letra a).

Cumpra ainda registrar que o Decreto-Lei nº 58/2016, que institui o atendimento prioritário para pessoas com deficiência, idosos, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, também fixa um conceito de deficiência. Segundo esse diploma, pessoa com deficiência ou incapacidade é aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congênita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, “apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas e que possua um grau de incapacidade igual ou superior a 60 % reconhecido em Atestado Multiúso”.

Nesse caso, foi estabelecido um percentual ou grau de deficiência, para que a pessoa possa usufruir do atendimento prioritário. Não obstante, para a obtenção dos benefícios assegurados, é necessária uma “avaliação de incapacidade”, realizada por junta médica, e cujo procedimento é regulado pela Lei nº 202/1996 (alterada pelo Decreto-Lei nº 291/2009). Isso não significa dizer que pessoas com “percentual de

---

<sup>88</sup> SUPREMO Tribunal Federal - Acórdão do Mandado de Injunção nº 6984 Agr/AM, de 28 de setembro de 2018. Relator Roberto Barroso. [Em linha].

deficiência" inferior a 60% não tenham outros direitos assegurados às PCD's, por legislação específica.

Por fim, é importante registrar “que Portugal também é signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência”<sup>89</sup>. Sendo assim, “os conceitos e definições do seu ordenamento interno devem ser interpretados e conciliados com a aludida norma internacional”<sup>90</sup>.

### 2.3. Cidadania, direitos humanos e deficiência

A ideia de cidadania, como “*status* do indivíduo que integra a *polis* e pode participar das decisões que dizem respeito ao destino dessa coletividade, ainda permanece como célula fundamental do Estado de Direito Moderno”<sup>91</sup>. A partir desse conceito, descrito pelo filósofo grego Aristóteles em sua obra “Política”, “o cidadão é um *sujeito de direitos políticos*, que integra o corpo social e pode, dentro de regras previamente estabelecidas, participar do processo político”<sup>92</sup>.

No entanto, com a evolução dos conceitos relativos à chamada “essência do homem” e da vida em sociedade, “entre eles a dignidade da pessoa humana, a liberdade e a igualdade, ampliou-se o espectro do que se entende por *direitos humanos*, o que refletiu sobre o próprio conceito de cidadania”<sup>93</sup>. E como este autor já frisou em outra oportunidade, a transformação e “o amadurecimento da teoria dos direitos humanos, em especial durante o século XX, implicou na *ressignificação* da ideia de cidadania”<sup>94</sup>. Em consequência, “a mudança de um, exigiu a transformação do outro, tal é a natureza interdependente que ambos os conceitos guardam atualmente”<sup>95</sup>.

Como aponta Celso Lafer, tal mudança de significado foi percebida primeiramente por Hannah Arendt, que interpretou a cidadania como um pressuposto para o reconhecimento dos direitos fundamentais, ou mais precisamente, como um

---

<sup>89</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 11.

<sup>90</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>91</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 7.

<sup>92</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>93</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>94</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>95</sup> *Idem - Ibidem.*

princípio fundamental para o exercício desses direitos pelo indivíduo. Cidadania, nesse sentido, é o "direito a de ter direitos"<sup>96</sup>. Essa ideia “reflete a concepção de Arendt sobre a construção dos direitos fundamentais, em especial o da *igualdade*”<sup>97</sup>. Para ela, o ser humano não "nasce livre e igual em dignidade e direitos". Esses “não são valores *dados*, mas assegurados em determinado contexto social”<sup>98</sup>. Como diz Lafer, sobre o pensamento de Arendt, "nós não nascemos iguais: nós nos tornamos iguais como membros de uma coletividade em virtude de uma decisão conjunta que garante a todos direitos iguais"<sup>99</sup>. Ainda sobre o significado da igualdade e seu contexto histórico-evolutivo, ele diz que não se trata de um valor “dado” ou “externo à comunidade política”. Ao contrário, é “um construído, elaborado convencionalmente pela ação conjunta dos homens através da organização da comunidade política.”<sup>100</sup>

Assim, “se a cidadania é a condição para o exercício dos direitos fundamentais, o não reconhecimento desses direitos representa a *negação da cidadania*”<sup>101</sup>. Nesse sentido, é possível dizer que Hannah Arendt estabelece uma *via de mão dupla* “que afasta a teoria dos direitos fundamentais de uma visão formalista e coloca, através da concepção de cidadania como princípio, a *efetividade* desses direitos como medida essencial”<sup>102</sup>. Consequentemente, como lembra Feijó, só "dentro de uma sociedade inclusiva, que respeita o indivíduo, dando-lhe o direito de ser diferente, é que se pode ter condições de exercer a cidadania.”<sup>103</sup>

A partir dessas premissas, pode-se concluir que a pessoa com deficiência, assim como todas as demais, “apenas exerce plenamente sua cidadania quando tem reconhecidos e assegurados os seus direitos fundamentais”<sup>104</sup>. Sob outra perspectiva, a teoria dos direitos humanos não pode deixar de reservar um capítulo específico para as

---

<sup>96</sup> LAFER, Celso - **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. p. 151.

<sup>97</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 7.

<sup>98</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>99</sup> LAFER, Celso - *Op. Cit.* p. 150.

<sup>100</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>101</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 8.

<sup>102</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>103</sup> FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão - **Direitos Humanos e Proteção Jurídica da Pessoa Portadora de Deficiência: Normas Constitucionais de Acesso e Efetivação da Cidadania à Luz da Constituição Federal de 1988**. p. 61.

<sup>104</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 8.



peças com deficiência, sob risco de ser, de antemão, incompleta. Em última análise, falar de direitos da pessoa com deficiência “nada mais é que resgatar o princípio (e direito) fundamental da igualdade”<sup>105</sup>. A CDPD sintetiza essa percepção (e conexão) dos direitos da pessoa com deficiência com a teoria dos direitos humanos. Segundo o relatório mundial sobre a deficiência, sob esse novo paradigma as pessoas com deficiência não devem ser consideradas “*objetos passíveis de tutela*”, mas sujeitos a merecer respeito e as mesmas oportunidades dos demais<sup>106</sup>.

Entretanto, esse novo sentido à cidadania não é imutável, sofrendo os reflexos dos movimentos políticos e econômicos, além de reverberar as ideologias predominantes nas instituições governamentais. Como resultado, se em fases de crescimento observa-se uma “consolidação” dos direitos fundamentais, e até uma ampliação do seu rol, em tempos de crises econômicas começam a surgir questionamentos sobre a “conveniência” e a pertinência de políticas sociais, especialmente aquelas pautadas em direitos de grupos minoritários.

Importante lembrar que o efetivo acesso à justiça e aos direitos fundamentais é uma das medidas de democracia e evolução social. Em tempos conturbados, essas premissas são postas à prova, o que afeta não apenas os direitos em si, mas a própria definição do modelo democrático adotado. Tal cenário faz lembrar as palavras de Hobsbawm, ainda no século passado, sobre os tempos vindouros (século XXI) e os riscos que eles traziam para a democracia nos países ocidentais. Reconhecendo o quadro de incertezas que já se desenhava no final do século XX e as crises econômicas que colocariam em xeque a legitimidade das instituições governamentais, Hobsbawm vislumbrou um cenário nada animador. Segundo ele, “à medida que se aproximava o novo milênio, as incertezas em torno da democracia política não mais pareciam assim tão remotas. O mundo pode estar, infelizmente, reentrando num período em que as vantagens desse sistema não pareçam mais tão óbvias quanto entre 1950 e 1990”<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 8.

<sup>106</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank - **Relatório mundial sobre a deficiência**. [Em linha]. pag. 10.

<sup>107</sup> HOBBSAWN, Eric - **Era dos extremos: o breve século XX: 1914/1991**. p. 143.

Em resumo, o sistema democrático não funciona bem se não há um “consenso básico” entre a maioria dos cidadãos sobre o modelo social adotado ou, pelo menos, a disposição dos atores sociais de negociar esse consenso. Isso, por sua vez, é muito facilitado pela prosperidade<sup>108</sup>. Como destaca Silvia Portugal, analisando os efeitos da “era de austeridade” atual nos programas sociais portugueses, há um evidente agravamento das condições de vida da população com deficiência<sup>109</sup>. O resultado é o aumento da desigualdade, com o empobrecimento desses indivíduos e suas famílias, o que dificulta ainda mais as possibilidades de inclusão social. Paradoxalmente, a falta de programas de inclusão leva a uma dependência maior de recursos públicos para garantir o mínimo para a sobrevivência<sup>110</sup>.

Desse modo, a excessiva austeridade, que restringe programas “ativos” para a independência das pessoas com deficiência, estimula e privilegia o assistencialismo, na medida em que precariza as condições de vida desses indivíduos e seus familiares<sup>111</sup>. Esse sistema termina por consolidar a desigualdade ao invés de buscar sua superação e, nas palavras de Portugal, perpetua a vulnerabilidade<sup>112</sup>, criando um “quadro político no qual se exige cada vez mais de quem pode cada vez menos. A pressão sobre as famílias vem aumentar a sua sobrecarga e alimentar processos de crescente vulnerabilidade”.<sup>113</sup>

Ainda sob tal perspectiva, pode-se dizer que o debate sobre a efetividade da cidadania e a concretização do direito à inclusão está relacionado aos movimentos político-econômicos de determinada sociedade. Em consequência, avanços e retrocessos econômicos afetam a implantação e a efetividade de ações e programas públicos para a garantia da cidadania e da inclusão social das pessoas com deficiência. Essa constatação é importante, pois como lembra o jurista Jorge Miranda, em momentos de pressão para restringir os direitos sociais, normalmente decorrentes de crises financeiras e econômicas do Estado, o discurso protetor deve resgatar a força normativa da

---

<sup>108</sup> HOBBSBAWN, Eric - *Op. Cit.* p. 139.

<sup>109</sup> PORTUGAL, Sílvia - *Op. Cit.* p. 141.

<sup>110</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 143-144.

<sup>111</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 146.

<sup>112</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 152.

<sup>113</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 156.

Constituição (e demais normas internacionais integradas ao ordenamento interno, com força constitucional) e lembrar “que os direitos sociais enquanto direitos fundamentais possuem um conteúdo essencial que, apesar de menos determinado que o dos direitos, liberdades e garantias, tem de ser sempre salvaguardado”<sup>114</sup>.

Isso significa que ainda que possa haver influxos das políticas públicas e das normas infraconstitucionais, que visam concretizar os direitos das pessoas com deficiência, a própria existência desses direitos não pode ser negada. Registre-se que essa “negação” pode ocorrer de forma direta ou indireta (ou “sutil”) como, por exemplo, pela lentidão dos órgãos públicos em fazer cumprir as disposições constitucionais, pela omissão do legislador ordinário em editar as normas necessárias para a efetividade dos direitos sociais previstos na Constituição, ou pela tentativa de limitar demasiadamente o alcance desses direitos, através da alteração ou distorção dos conceitos a eles relacionados, através da legislação infraconstitucional. Como bem destaca Miranda, para cumprir seu dever de concretizar as normas constitucionais que não são exequíveis por si mesmas, o legislador está obrigado não apenas a criar normas ordinárias, mas a não suprimir as já existentes, abrindo ou reabrindo uma omissão<sup>115</sup>.

O constitucionalista português J.J. Gomes Canotilho também partilha de visão semelhante, no que se refere aos direitos que exigem uma atuação “positiva” do Estado. Ao tratar dos direitos, liberdades e garantias individuais previstos no texto constitucional, ele evidencia as ideias (consagradas na doutrina) de “aplicabilidade directa” e de “determinabilidade constitucional” - e não meramente legal – da pretensão subjetiva individual fundada nesses direitos. Segundo Canotilho, um desdobramento dessas características é a constatação de que os “direitos, liberdades e garantias valem, de forma tendencial, como direitos self executing”, não dependendo da ação concretizadora ou “densificadora” do Poder Público<sup>116</sup>. No entanto, Canotilho ressalva justamente os direitos fundamentais que demandam “prestações ou atividades do Estado” e que, portanto, necessitam de normatização adicional, através do legislador ordinário e dos gestores públicos, para sua concretização.

---

<sup>114</sup> MIRANDA, Jorge - **Direitos fundamentais**. p. 542.

<sup>115</sup> *Idem* - **Op. Cit.** p. 543.

<sup>116</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes - **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. p. 401.

Nesse ponto, as visões de Canotilho e Miranda alinham-se, inclusive quanto às obrigações impostas aos agentes públicos, que tem o dever de concretizar os princípios constitucionais (força normativa da Constituição), não podendo simplesmente se omitir ou suprimir os direitos sociais, seja pela omissão legislativa, seja pela eliminação ou descaso na implantação de políticas públicas. Isso significa dizer que os direitos sociais, econômicos e culturais, nos quais se inserem os direitos e garantias voltados à inclusão das pessoas com deficiência, “individualizam e impõe políticas públicas socialmente activas”<sup>117</sup>.

Novamente, destaca-se o pensamento de Jorge Miranda sobre as pressões que os direitos sociais costumam sofrer em momentos de crise econômica. Segundo ele, é preciso reconhecer que há “margem de discricionariedade” para alteração das regras e orientações dos direitos sociais, de acordo com a situação política e econômica da sociedade. Essas mudanças seriam válidas e, por vezes, inevitáveis, para adequar os comandos e princípios constitucionais à realidade, bem como às possibilidades econômicas do Estado em determinado momento. Ainda que defenda a força normativa da Constituição, Miranda admite que os direitos sociais, por seu caráter “menos determinado” que os direitos e garantias individuais, têm mais chances de sofrer ações para sua restrição, especialmente em tempos de “austeridade” do Estado e crise econômica. Por outro lado, em defesa do princípio do não retrocesso social, ele argumenta que mesmo nessas situações de crise, tais medidas possuem limites, não podendo significar a simples supressão de direitos. Seria, portanto, uma questão de alcance e abrangência, sem negar a existência dos direitos sociais. Em tal contexto, Miranda destaca dois cenários e seus possíveis desdobramentos: a) ocorrendo condições constitucionais e econômicas favoráveis, as normas devem ser interpretadas e aplicadas de modo a delas se extrair o “máximo de satisfação das necessidades sociais e a realização de todas as prestações”<sup>118</sup>; b) não havendo tais condições, em especial por causa de recessão ou crise financeira, as prestações tem que se adequadas “ao nível de sustentabilidade existente, com eventual redução dos seus beneficiários ou dos seus

---

<sup>117</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes - *Op. Cit.* p. 409.

<sup>118</sup> MIRANDA, Jorge - *Op. Cit.* p. 543.

montantes”<sup>119</sup>. No entanto, nos casos de restrição do alcance dos direitos sociais, ele defende a retomada de sua efetividade, a curto ou a médio prazo<sup>120</sup>.

#### 2.4. Inclusão da pessoa com deficiência e justiça social

Analisando os princípios que legitimam o liberalismo, inclusive no que se refere às relações de trabalho, o filósofo americano Michael J. Sandel lembra que o “livre mercado, para aqueles que têm poucas alternativas, não é tão livre assim”<sup>121</sup>. Diante da pobreza e das baixas perspectivas, a escolha de determinado trabalho, em regra, é resultado da *falta de opção*<sup>122</sup>. Ao fazer tal afirmação, Sandel analisava o trabalho no exército “e a discussão sobre se ele deve ser voluntário ou obrigatório. Falava, portanto, de uma situação em que o indivíduo poderia ser *forçado* a trabalhar, mesmo contra a vontade”<sup>123</sup>.

Já quando se discute o acesso ao mercado de trabalho por pessoa com deficiência, costuma ocorrer o inverso: “*ela quer trabalhar, mas não consegue*”<sup>124</sup>. Por isso, entre as várias medidas que podem ser adotadas, costuma-se destacar a reserva de vagas, que significa “impor ao particular (e ao Estado) o *dever de contratar*”<sup>125</sup>.

Entretanto, por mais distintas que pareçam as situações acima, os princípios em discussão são os mesmos. Obrigar o cidadão a se alistar (e servir ao exército) e impor aos empregadores que contratem determinado número de pessoas com deficiência são regras limitadoras da *liberdade* (de trabalhar, de contratar e, conseqüentemente, de gerir seus negócios)<sup>126</sup>.

É importante perceber ainda que a questão “não é analisada sob o ponto de vista da pessoa com deficiência, como se ela tivesse o *direito a ser contratada*”<sup>127</sup>. Apesar da (ampla) proteção jurídica existente, não é possível garantir emprego a todas

---

<sup>119</sup> MIRANDA, Jorge - *Op. Cit.* p. 543.

<sup>120</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 544.

<sup>121</sup> SANDEL, Michael J. Justiça - *O que é fazer a coisa certa.* p. 106.

<sup>122</sup> *Idem* - *Ibidem.*

<sup>123</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 11.

<sup>124</sup> *Idem* - *Ibidem.*

<sup>125</sup> *Idem* - *Ibidem.*

<sup>126</sup> *Idem* - *Ibidem.*

<sup>127</sup> *Idem* - *Ibidem.*

as pessoas com deficiência. Como já apontou este autor, a chamada reserva de vagas, assim como o alistamento militar obrigatório<sup>128</sup>, “são manifestações da cidadania, sob a ótica *do dever*. Dever do cidadão, que é obrigado a se alistar, dever do empregador, a quem se exige que contrate determinado número de pessoas com deficiência”<sup>129</sup>.

Entretanto, há argumentos contrários a essas duas obrigações, baseados principalmente no princípio da liberdade, “que se encontra em todas as Cartas e Normas de Direitos Fundamentais dos últimos duzentos anos”<sup>130</sup>. Nesse sentido, há quem defenda que o correto seria confiar na regulação “natural” das relações comerciais e contratuais que se desenvolvem na sociedade, que tendem a alinhar oferta e procura. Em outras palavras, contar com a chamada “mão invisível” do mercado, como tanto defendeu Adam Smith.

Registre-se que, no caso do serviço militar, essa pode ser realmente uma boa solução, como se observa nos Estados Unidos e em Portugal. Assim, “surgiria um exército ‘voluntário’, formado por aquelas pessoas interessadas em receber o salário (“soldo”) e demais benefícios decorrentes da contratação pelo exército”<sup>131</sup>.

Por outro lado, Sandel lembra que também é necessário levar em consideração o princípio da igualdade. Acreditar na solução *justa* do mercado significaria presumir que todos *têm as mesmas condições de escolha*. Essa, aliás, é uma das bases do liberalismo moderno, que tem entre suas figuras mais proeminentes Milton Friedman<sup>132</sup> e Friedrich Hayek<sup>133</sup>. Entretanto, em uma sociedade economicamente desigual, na qual “um grande número de pessoas tem poucos recursos para a sobrevivência e poucas alternativas de trabalho, um emprego no exército pode ser a ‘única’ opção, o que, na prática, retira a liberdade de escolha”<sup>134</sup>. Em outras palavras,

---

<sup>128</sup> É o caso do Brasil, conforme dispõe o artigo 143º da Constituição Federal de 1988.

<sup>129</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 11-12.

<sup>130</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 12.

<sup>131</sup> *Idem* - *Ibidem*.

<sup>132</sup> FRIEDMAN, Milton - *Capitalismo e Liberdade*. 2016.

<sup>133</sup> HAYEK, Friedrich - *Direito, Legislação e Liberdade: uma nova formulação dos princípios liberais de justiça e economia política*. 1985.

<sup>134</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 12.

“não há decisão verdadeiramente livre quando não existem alternativas *razoáveis* (o que afastaria ‘*escolher a miséria*’ como opção)”<sup>135</sup>.

Como pontuei antes, tal constatação surge “com ainda mais contundência quando se trata do acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Em tal situação, o indivíduo *quer* trabalhar, mas muitas vezes não consegue, pela *falta de oportunidades*”<sup>136</sup>. Perceba-se, porém, que “essa ausência de opções não significa, necessariamente, que não há vagas de emprego”<sup>137</sup>. Infelizmente, não é incomum que empresas deixem de contratar PCD’s por receio de que não tenham a mesma produtividade ou que isso implique em “elevados custos de adaptação do ambiente laboral”<sup>138</sup>.

Outro relevante problema é a dificuldade da pessoa com deficiência escolher o trabalho que efetivamente lhe agrada. Segundo Célia Fernandes, a efetiva inclusão no mercado de trabalho muitas vezes é limitada pelo conjunto de oportunidades, acadêmicas e formativas, a que a pessoa com deficiência teve acesso, “nem sempre representando a liberdade de escolha vocacional, mas sim a escolha face à oferta disponível e acessível”<sup>139</sup>.

A partir desse cenário, conclui-se que o objetivo não deve ser apenas garantir (qualquer) serviço às pessoas com deficiência, mas adaptar os ambientes de trabalho e implantar políticas de acessibilidade, na tentativa de igualar as oportunidades desses trabalhadores em face dos demais<sup>140</sup>. Como já visto, “tal adaptação é uma obrigação do Estado *e de toda a sociedade*”<sup>141</sup>. Com fundamento nos princípios da igualdade e fraternidade, “impõe-se ao poder público e à toda coletividade a obrigação de agir para assegurar a *inclusão* das pessoas com deficiência”<sup>142</sup>. Há uma mudança de paradigma, como destaca Souza Cruz, em que o “problema” deixa de ser da pessoa com deficiência

---

<sup>135</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 12.

<sup>136</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>137</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>138</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>139</sup> FERNANDES, Célia - **Empregabilidade e Diversidade no Mercado de Trabalho - a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência.** p. 107.

<sup>140</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 13

<sup>141</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>142</sup> *Idem – Ibidem.*

e passa a ser de quem deve promover as mudanças necessárias para eliminar as barreiras existentes<sup>143</sup>.

O dilema sobre o papel do Estado na criação ou incentivo das condições de inclusão e realização pessoal dos indivíduos por ele governados é, sem dúvida, um problema relacionado à ideia fundamental de justiça e como ela é compreendida em determinada sociedade e momento histórico. Quanto à justiça social, pode-se ainda dizer que esse é um dos mais importantes temas do pensamento filosófico, desde a Idade Antiga, com Aristóteles e Platão, até o alvorecer dos ideais liberais, com Kant, Hegel, Jeremy Bethan, John Stuart Mill e, já no século XX, John Rawls, entre tantos outros.

Essas questões permeiam ainda hoje o debate sobre a distribuição de riquezas e de oportunidades em uma sociedade. E é razoável supor que sempre haverá aqueles que coloquem em dúvida a existência de regras diferenciadoras, ainda que a razão apresentada seja "fazer justiça". Afinal, efetivamente não há um consenso sobre "o que é justiça", apesar de termos pelo menos alguns pontos de referência, que podem (devem) pautar e orientar o inevitável debate político e atuação estatal.

De fato, mesmo a linha argumentativa mais conservadora reconhece, de um ponto de vista prático e político, a importância de ações que, em alguma medida, amparem os mais necessitados ou desprotegidos em uma sociedade. Pensadores do liberalismo, como Milton Friedman, por mais que defendam o mercado e a liberdade individual para as trocas comerciais, admitem que a manutenção de uma sociedade equilibrada (na medida do possível) exige, através de grupos e entidades civis ou pelo próprio Estado, medidas de proteção social. Essa constatação não deveria soar estranha, especialmente sob a perspectiva do pensamento conservador, que mantém em seu núcleo ideológico a crença na importância do indivíduo e que sua liberdade e dignidade são fins em si mesmos, mas sem descuidar da importância e necessidade de manter coeso o tecido social (com seus núcleos organizacionais particulares, entidades familiares e religiosas) e os valores tradicionais que conferem identidade a um povo.

---

<sup>143</sup> CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza - **O Direito à Diferença**. p. 107.



O filósofo inglês Roger Scruton, ao traçar a evolução do pensamento conservador ao longo dos séculos, deixou clara essa tendência, que levou o conservadorismo a se afastar, segundo ele, de movimentos ditos “ultraliberais”, surgidos especialmente no final do século XX. Como explica Scruton, o conservador tem um profundo respeito pela tradição e costumes da sociedade, o que inclui o indivíduo, a família, a religião e outros núcleos sociais. Logo, ele não pode aceitar a ideia de ampla "comercialização" ou relativização que acompanha certa parcela do pensamento "neo" liberal. Não deixa de ser um resgate do embate entre os iluministas e os conservadores, do final do século XVIII, em que os primeiros desejavam uma sociedade "sem amarras" com o passado, enquanto os últimos lutavam pela preservação das tradições construídas ao longo do tempo.

Sob essa perspectiva, também se pode justificar o caráter diferenciado de certos direitos da pessoa com deficiência, entre eles as normas que regulam ou tentam estimular sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. No entanto, a legitimidade dessas medidas, bem como a discussão sobre a manutenção ou mesmo ampliação de normas de inclusão, exige que a abordagem parta de algum referencial de justiça social. Por sua vez, isso implica em tentar responder à seguinte pergunta: é justo que tenhamos leis que criem distinções em favor das pessoas com deficiência?

Ainda tentando responder à pergunta "o que é justiça?", Sandel traça um histórico do pensamento filosófico sobre o tema, desde Aristóteles, passando por Jeremy Bentham, Immanuel Kant e John Rawls, a partir de situações concretas e seus desdobramentos. As inúmeras teorias da Justiça, que povoam os debates filosóficos e políticos da humanidade desde a antiguidade, costumam propor a criação de algum sistema racional para identificar e separar as ações justas das injustas. Para Aristóteles, por exemplo, além da já mencionada regra de "dar a cada um o que é seu", fazia-se necessário identificar a natureza do objeto ou instituição para saber qual era sua "finalidade" ou "teleos". A partir daí, a Justiça estaria em atingir essa finalidade. Havia, portanto, uma natureza intrínseca, que deveria guiar as ações e servir para valorar sua justeza. Para Bentham, o principal critério para avaliar a justeza de uma ação é a “maximização da felicidade”, através da averiguação da “utilidade” da ação, não apenas do ponto de vista individual, mas coletivo. Kant, por outro lado, via a Justiça a partir da razão e do que ele definiu como “imperativo categórico”. Partindo da premissa racional

de que o indivíduo é um fim em si mesmo, ele elaborou sua teoria da justiça pautada na obediência (do indivíduo) a esse imperativo categórico, apreendido pela razão. Ainda para Kant, as ações justas não poderiam ter como finalidade um ganho pessoal ou evitar um sofrimento, por exemplo. Elas só seriam efetivamente justas se guiadas unicamente pela razão, tendo como premissa a inviolabilidade e valor intrínseco do indivíduo. Já para John Rawls, em sua obra "Uma teoria da Justiça", a identificação da justiça se dava, principalmente, pelo benefício social alcançado, ainda que indiretamente.

Sem esgotar o tema, Sandel tenta apresentar uma “solução” para os inevitáveis conflitos daí decorrentes. Ele defende a renovação das instituições e espaços públicos, como catalisadores da "vida cívica" e dos sentimentos de solidariedade<sup>144</sup>. Prega ainda a necessidade de trazer (abertamente) para o debate público as questões morais e religiosas que afligem a sociedade, uma vez que não há neutralidade no discurso político. Logo, negar essa discussão significa suprimir certas posições em benefício de outras<sup>145</sup>.

Nesse contexto do debate filosófico sobre a justiça, pode-se dizer que falar na inclusão da pessoa com deficiência é, principalmente, falar em *dever*, na concepção kantiana de regra moral imposta pelo próprio indivíduo, independente de exigência legal. Pode-se ainda defender que essa perspectiva inclusiva integra o contrato social a que se referiam Rousseau e Locke, pautado pelo respeito às leis e restrição das liberdades individuais em nome de uma sociedade mais justa e equânime. Todos têm o dever de contribuir, nem que isso implique, em certas situações, na limitação da liberdade. Essa é a escolha que foi feita na construção do Estado Democrático Moderno e na consagração dos princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não-discriminação. Também é possível justificar essas medidas pelo argumento de Rawls quanto ao benefício social, bem como o de Sandel, para quem a integridade cívica deve ser o objetivo, que se concretiza pelo resgate dos espaços e instituições públicas. A inclusão das pessoas com deficiência, nesse sentido, visa permitir que todos tenham acesso a esses lugares e instituições e, conseqüentemente, às oportunidades de “vida cívica”.

---

<sup>144</sup> SANDEL, Michael J. Justiça - *Op. Cit.* p. 327-329.

<sup>145</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 330

## 2.5. A deficiência sob a perspectiva da liberdade e da igualdade

Na esteira da ascensão de um modelo institucional comumente chamado de Estado de Bem-Estar Social, muitos grupos até então pouco representados e/ou vistos politicamente, tiveram oportunidade de ver reconhecida não apenas sua existência, mas de serem beneficiários de políticas públicas e proteções jurídicas específicas. Esse movimento, que começa de maneira lenta no início do século passado, e acelera-se na sua segunda metade, tem como resultado o reconhecimento formal em normas internacionais e, em muitos casos, no texto constitucional de diversos países.

As pessoas com deficiência enquadram-se nessa situação, como se pode constatar pelo crescente reconhecimento de direitos específicos, não somente derivados de outros gerais, mas relacionados a políticas de não discriminação e de redução de desigualdades.

No entanto, se partimos do pressuposto de que o direito à igualdade, assim como o direito à liberdade, estão na base do Estado Moderno (e reconhecidos formalmente, pelo menos, desde a Declaração Francesa de 1789 e a Constituição Americana de 1787) é possível argumentar que o surgimento de normas de proteção às pessoas com deficiência, nada mais é do que a evolução natural do “novo” modelo de Estado germinado pelo movimento liberal do século XVIII. A igualdade, entendida não apenas como garantia de oportunidades, mas como redução de discriminações e obstáculos àqueles que não estão nas mesmas condições, pode (e deve) ser o fundamento primeiro de políticas voltadas para o pleno desenvolvimento dos potenciais das pessoas com deficiência. Como bem lembra Resende, liberdade e igualdade são as duas metades da democracia.<sup>146</sup>

Por outro lado, vimos que o conceito de pessoa com deficiência “evoluiu de uma concepção baseada principalmente nas limitações físicas do indivíduo (*modelo médico*), para uma interpretação que contextualiza a deficiência”<sup>147</sup>, colocando em

---

<sup>146</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - *Op. Cit.* p. 24.

<sup>147</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 13.

destaque não o indivíduo, mas as barreiras que ele enfrenta em determinado ambiente (*modelo social de deficiência*).<sup>148</sup>

Como lembra o pesquisador brasileiro Romeu Kazumi Sasaki, o modelo médico foi abandonado pelos mais recentes tratados e normas internacionais, bem como pelos organismos governamentais e não governamentais que atuam no reconhecimento dos direitos e inclusão das pessoas com deficiência. Ainda segundo Sasaki, o modelo substituído foi parcialmente responsável "pela resistência da sociedade em aceitar a necessidade de mudar suas estruturas e atitudes para incluir em seu seio as pessoas com deficiência e/ou com outras condições atípicas para que possam, aí sim, buscar o seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional."<sup>149</sup>

Entretanto, ainda que represente um avanço em face das políticas de exclusão e assistencialismo/segregação, o modelo médico "implica em dizer que a limitação está unicamente no indivíduo e que o papel da sociedade é dar-lhe as condições de corrigir esse 'problema'"<sup>150</sup>. Sob essa ótica, a superação e a mudança não devem ser da sociedade, mas da pessoa com deficiência. Conforme destaca Sasaki, a "integração tinha e tem o mérito de inserir a pessoa com deficiência na sociedade, sim, mas desde que ela esteja de alguma forma capacitada a superar as barreiras físicas, programáticas e atitudinais nela existentes"<sup>151</sup>.

Nesse sentido, a integração constitui um "esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social)"<sup>152</sup>. Na integração, a inserção costuma ser (ou é aceitável que seja) parcial, pois está condicionada às possibilidades *do indivíduo de superar as barreiras*<sup>153</sup>.

Já o modelo social de deficiência "tem como fundamento uma visão *inclusivista* da pessoa com deficiência, que se traduz nos conceitos de *autonomia*,

---

<sup>148</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi - **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. p. 40.

<sup>149</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 29.

<sup>150</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 14.

<sup>151</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi - *Op. Cit.* p. 33.

<sup>152</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>153</sup> ROSTELATO, Telma Aparecida - **Portadores de Deficiência e Prestação Jurisdicional**. p. 62.

*independência e empoderamento*”<sup>154</sup>. De acordo com Sasaki, a *autonomia* seria o domínio sobre o ambiente físico e social, assegurando à pessoa o máximo da sua privacidade e dignidade<sup>155</sup>. É a capacidade de superação dos limites físicos e sociais por conta própria. A autonomia está, portanto, diretamente relacionada com o meio pelo qual circula ou pretende circular a pessoa com deficiência<sup>156</sup>.

A *independência*, outra dimensão do modelo social, traduz-se na faculdade de decidir sem precisar de outras pessoas, sejam familiares ou profissionais especializados<sup>157</sup>. Para Sasaki, essa capacidade está relacionada à quantidade e à qualidade das informações disponíveis, bem como à disposição do indivíduo em tomar decisões em determinada situação<sup>158</sup>. Conseqüentemente, o “estímulo a essas habilidades/características é fundamental no processo de afirmação da cidadania, superação dos preconceitos e realização pessoal”<sup>159</sup>.

O *empoderamento*, por sua vez, significa "assumir o controle da sua vida", por meio de escolhas e decisões que reafirmem, ao invés de negar ou ocultar suas características e diferenças. Para Sasaki, não "se outorga esse poder às pessoas; o poder pessoal está em cada ser humano desde o seu nascimento"<sup>160</sup>.

A partir desses conceitos, e da mudança de paradigma que eles trazem, chega-se à ideia de *inclusão social*. De acordo com Sasaki, é o processo "pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência (além de outras) e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade"<sup>161</sup>.

Diferente da proposta de integração, em que apenas o indivíduo com deficiência (e seus "aliados") se adaptam, aqui se trata de um processo bilateral, que exige a participação da sociedade, visando a eliminação de barreiras e equiparação de

---

<sup>154</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 14.

<sup>155</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi - *Op. Cit.* p. 35.

<sup>156</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>157</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>158</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>159</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 14-15.

<sup>160</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi - *Op. Cit.* p. 37.

<sup>161</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 39.

oportunidades<sup>162</sup>. Outros princípios que se destacam são a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade e a aprendizagem através da cooperação<sup>163</sup>.

Como lembra Resende, esse é o modelo conceitual atualmente predominante, que inspirou a elaboração da CDPD. Como já visto, a citada Convenção reconhece a deficiência como o resultado de uma interação entre os indivíduos e a sociedade, em decorrência das barreiras existentes que restringem a participação das pessoas com deficiência. Logo, uma vez retiradas essas barreiras, haverá (potencialmente) igualdade de oportunidades<sup>164</sup>.

Perceba-se que não se trata de atribuir vantagens às pessoas com deficiência ou mesmo “ajudas” em detrimento de outros indivíduos, mas de garantir iguais chances de desenvolvimento dos potenciais individuais. Sob essa ótica, o modelo social se aproxima da própria visão liberal, sustentada nos pilares da liberdade e da igualdade, não garantindo resultados (que dependem do desempenho de cada um), mas os mesmos “pontos de partida” (oportunidades).

---

<sup>162</sup> SASSAKI, Romeu Kazumi - *Op. Cit.* p. 39.

<sup>163</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 40.

<sup>164</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - *Op. Cit.* p. 33.

### 3. PROTEÇÃO JURÍDICA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No presente capítulo, são analisados os instrumentos jurídicos internacionais que tratam especificamente da proteção da pessoa com deficiência. Em seguida, discorre-se sobre a proteção jurídica conferida às pessoas com deficiência nos ordenamentos constitucionais do Brasil e de Portugal. Por fim, é feita uma comparação com o tratamento jurídico conferido à questão por outros países.

#### 3.1. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU)

Desde o século passado, especialmente em sua segunda metade, a “Organização das Nações Unidas e outras entidades internacionais vêm demonstrando preocupação com a proteção e integração das pessoas com deficiência”<sup>165</sup>. No ano de 1971, a Assembleia Geral da ONU aprovou a Declaração de Direitos do Deficiente Mental. Logo em seguida, veio a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (1975) e a escolha do ano 1981 como o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”. Necessário também registrar a Convenção nº 159, de 20 de junho de 1983, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata sobre reabilitação e emprego das pessoas deficientes.

Já no século XXI, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (de 13 de dezembro de 2006), “marcou o reconhecimento e a consolidação da proteção jurídica e das políticas públicas que visam à inclusão e eliminação de barreiras das pessoas com deficiência”<sup>166</sup>. Em seu preâmbulo, são expostos os “fundamentos, princípios e diretrizes que devem ser seguidos pelos Estados, com o objetivo de eliminar as barreiras físicas, econômicas e culturais, bem como assegurar igualdade de condições às pessoas com deficiência”<sup>167</sup>. Como era de se esperar, “há

---

<sup>165</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 15-16.

<sup>166</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 16.

<sup>167</sup> *Idem* – *Ibidem.*

expressa referência à Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos Pactos Internacionais sobre Direitos Humanos (Preâmbulo, letras "a", "b", "c" e "d")<sup>168</sup>.

Um importante aspecto desse diploma internacional é a “afirmação de que a deficiência é *um conceito em evolução*, que resulta não das limitações físicas, mentais ou psicológicas propriamente ditas”<sup>169</sup>, mas da interação com as “barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (Preâmbulo, letra "e"). Essa premissa desloca o “debate sobre a ‘tutela’ da pessoa com deficiência para a necessidade de adequação das atitudes e do ambiente em que ela está inserida”<sup>170</sup>.

A CDPD também reconhece que as pessoas com deficiência continuam a enfrentar “barreiras contra sua participação como membros iguais da sociedade e violações de seus direitos humanos em todas as partes do mundo” (Preâmbulo, letra "k") e que “a maioria das pessoas com deficiência vive em condições de pobreza” (Preâmbulo, letra "t"). Por essas razões, torna-se ainda mais importante o destaque dado à necessidade de adotar medidas que promovam sua participação na vida econômica (Preâmbulo, letra "y").

Registre-se que com “pouco mais de 10 anos desde sua aprovação pela Assembleia Geral da ONU, essa foi uma das convenções internacionais sobre direitos humanos que mais rapidamente foi ratificada”<sup>171</sup>, contando atualmente com mais de 180 Estados signatários<sup>172</sup>. Trata-se de clara demonstração da relevância e da preocupação internacional sobre o tema.

Dentre os princípios e regras previstos na Convenção estão (artigo 3º): a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) A não-discriminação; c) A plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) O respeito pela diferença e pela

---

<sup>168</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 16.

<sup>169</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>170</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>171</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>172</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - **ONU lembra 10 anos de convenção dos direitos das pessoas com deficiência.** [em linha].



aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) A igualdade de oportunidades; f) A acessibilidade; g) A igualdade entre o homem e a mulher e h) O respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Além desses dispositivos, há inúmeros outros, reforçando o dever dos Estados de promover políticas de inclusão e acessibilidade, com o objetivo de “combater a discriminação e assegurar o pleno exercício de todos os direitos fundamentais das pessoas com deficiência”<sup>173</sup> (artigo 4º e artigo 9º). Observa-se também a preocupação em destacar a situação de vulnerabilidade das mulheres e crianças com deficiência (artigo 6.º e artigo 7.º) e incentivar ações de conscientização da sociedade (artigo 8º). Há ainda dispositivos tratando do exercício da capacidade civil (artigo 12º), o acesso à Justiça (artigo 13º), a prevenção contra a exploração, a violência e o abuso (artigo 16º), a vida independente e inclusão na comunidade (artigo 19º), a mobilidade pessoal (artigo 20º), liberdade de expressão e opinião (artigo 21º), respeito à privacidade (artigo 22º), respeito à família (artigo 23º), educação (artigo 24º), saúde (artigo 25º), habilitação e reabilitação (artigo 26º), trabalho e emprego (artigo 27º), participação na vida política e pública (artigo 29º), participação na vida cultural e em recreação, esporte e lazer (artigo 30º). Por fim, a Convenção prevê a necessidade de coleta de dados estatísticos por parte dos Estados signatários (artigo 31º), a cooperação internacional (artigo 32º) e mecanismos de monitoramento (artigo 33º).

Entretanto, é importante dizer que além da Convenção ora analisada, “todos os dispositivos internacionais que tratam dos direitos humanos fundamentais são aplicáveis à proteção das pessoas com deficiência”<sup>174</sup>, com destaque para a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 16 de dezembro de 1966, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), de 18 de dezembro de 1979 e a Convenção sobre os Direitos da Criança, de 20 de novembro 1989<sup>175</sup>. Da mesma forma, “há dispositivos tratando dos direitos e garantias das pessoas

---

<sup>173</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 17.

<sup>174</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>175</sup> *Idem* – *Ibidem*.

com deficiência na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 4 de novembro de 1950 e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 18 de dezembro de 2000”<sup>176</sup>.

Merece destaque ainda, por ser “precursora” da atual norma internacional entre os países do continente americano, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (2001). No Brasil, esse instrumento foi promulgado e passou a integrar o ordenamento jurídico interno através do Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001.

Mais recentemente, na conferência da Organização Mundial de Propriedade Intelectual (OMPI) de 2013, foi elaborado o Tratado de Marraquexe, cujo objetivo é o de aumentar o acesso a livros para centenas de milhões de pessoas cegas, com deficiência visual e deficiência para ler material impresso<sup>177</sup>. Sobre a importância desse novo diploma de direito internacional, o Ministério das Relações Exteriores do Brasil destacou que o objetivo é reparar a escassez de publicação de obras adaptadas a pessoas com deficiência visual, “problema que lhes impede o acesso à leitura, à educação, ao desenvolvimento pessoal e ao trabalho em igualdade de oportunidades”<sup>178</sup>. Frisou ainda que, atualmente, menos de 1% das obras publicadas no mundo é convertido em formatos acessíveis a esse grupo.

### **3.2. Regime Constitucional Brasileiro e a Pessoa com Deficiência**

A Constituição Brasileira de 1988 faz muitas menções às pessoas com deficiência, disciplinando direitos e prevendo políticas públicas específicas, especialmente na área de saúde e educação. Não obstante, como sublinhado anteriormente, é sempre importante lembrar que “a essas pessoas são assegurados os mesmos direitos de quaisquer outras, servindo as regras específicas como forma de

---

<sup>176</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 18.

<sup>177</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - **Novo tratado da ONU deve melhorar acesso a publicações para deficientes visuais.** [em linha].

<sup>178</sup> MINISTÉRIO das Relações Exteriores do Brasil - **Tratado de Marraquexe para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas para Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou outras Deficiências para o Acesso ao Texto Impresso.** [Em linha].

particularizar a proteção, para assegurar o pleno exercício da cidadania”<sup>179</sup>. Em outras palavras, a proteção jurídica constitucional da pessoa com deficiência é, *pelo menos*, a “*mesma de qualquer outra pessoa*, com destaque para os direitos fundamentais, que se encontram (principalmente, mas não exclusivamente) nos artigos 5.º, 6º e 7.º da Constituição Brasileira”<sup>180</sup>. Apesar disso, é necessário frisar os dispositivos em que o constituinte mencionou *diretamente* as pessoas com deficiência. Essas normas, somadas à CDPD, “constituem as diretrizes gerais e os parâmetros hermenêuticos do *regime jurídico constitucional de proteção das pessoas com deficiência*”<sup>181</sup>.

A Constituição Brasileira de 1988 consagra como fundamentos da República a *cidadania*, a *dignidade da pessoa humana* e os *valores sociais do trabalho* (artigo 1.º). Ademais, “constituem-se como *objetivos* (ou seja, *onde se pretende chegar*) da República”<sup>182</sup> construir uma “sociedade justa e solidária, erradicar a pobreza e a marginalização, reduzir as desigualdades sociais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3.º)”<sup>183</sup>.

Em harmonia com esses princípios, que consagram a não discriminação e o valor social do trabalho, é proibida *qualquer discriminação* “no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (artigo 7.º XXXI). Quanto à criação e efetiva implementação de políticas públicas de proteção das pessoas com deficiência, o artigo 23º do texto constitucional diz que é *competência comum* da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios “cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência” (inc. II)<sup>184</sup>.

Por outro lado, a competência para *legislar* sobre o assunto cabe, de forma concorrente, à União, aos Estados e ao Distrito Federal (artigo 24º, inc. XIV). No caso brasileiro, a competência concorrente significa que a União deve estabelecer normas gerais (artigo 24º, §1º), “o que não exclui a competência suplementar dos Estados

---

<sup>179</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 18.

<sup>180</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>181</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>182</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>183</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>184</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 18-19.

(§2º)”<sup>185</sup>. E no caso de “inexistir lei federal (União) sobre o tema, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender às suas peculiaridades (§3º), até a superveniência de lei federal (§4º)”<sup>186</sup>.

Quanto às políticas de inclusão e acessibilidade ao emprego, “há dispositivos assegurando *percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência* (artigo 37º, inc. VIII) e a *possibilidade* de regime diferenciado de aposentadoria (artigo 40º, §4º)”<sup>187</sup>. No entanto, é importante destacar que essas regras são direcionadas apenas à Administração Pública<sup>188</sup>.

Ainda sobre o Regime Geral de Previdência, “há previsão de aplicação de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria para pessoas com deficiência (artigo 201º, §1º, inc. I)”<sup>189</sup>. Em relação à assistência social, que independe de contribuição para o sistema público de seguridade, é assegurada a “habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária” (artigo 203º, inc. IV). Também é garantido “um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei” (artigo 203º, inc. V). Por fim, o constituinte previu “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (artigo 208º, inc. III).

Quanto “à criança, ao adolescente e ao jovem com deficiência foi determinada a criação de programas de prevenção e atendimento especializado”<sup>190</sup>, com previsão de “integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação” (artigo 227º, inc. II). A Constituição brasileira prevê também que a lei irá dispor sobre “normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso

---

<sup>185</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 19.

<sup>186</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>187</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>188</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>189</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>190</sup> *Idem* – *Ibidem*.

público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência” (artigo 227, §2.º). Além disso, foi criada regra mais benéfica (no sentido de celeridade) para as pessoas com deficiência (assim como para idosos e aqueles com doenças graves) no caso de cobranças contra a Fazenda Pública, sendo assegurada preferência no recebimento de seus créditos (artigo 100º, §2.º)<sup>191</sup>.

Registre-se ainda que o Brasil aprovou e promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e seu Protocolo Facultativo, de 30 de março de 2007<sup>192</sup>. Como registrado em outra oportunidade, essa é a “primeira norma internacional que seguiu o procedimento do parágrafo §3.º do artigo 5º da Carta Constitucional de 1988 e, portanto, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como uma *emenda constitucional*”<sup>193194</sup>. Importante destacar que não apenas os direitos e garantias previstos na CDPD, “mas todos os princípios, valores, conceitos e classificações nela contidos integram o ordenamento jurídico brasileiro *como norma constitucional*.”<sup>195</sup>

Da mesma forma, o Tratado de Marraquexe (2013), sobre acesso das pessoas cegas e com deficiência às obras publicadas, seguiu o procedimento supracitado e, portanto, também tem *status* de norma constitucional no ordenamento brasileiro. Esses são os dois únicos tratados internacionais de direitos humanos que atualmente integram o sistema brasileiro como norma constitucional. O fato de ambos cuidarem de direitos das pessoas com deficiência tem forte carga simbólica, indicando a relevância que o tema tem alcançado na sociedade e no parlamento brasileiro.

Além disso, a existência de normas internacionais (tratados ou convenções, como regra) com *status* constitucional introduziu no ordenamento jurídico brasileiro o chamado “controle de convencionalidade”, que se traduz na possibilidade do exercício,

---

<sup>191</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 20.

<sup>192</sup> Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. [em linha].

<sup>193</sup> Diz a Carta Constitucional Brasileira de 1988: "Artigo 5º (...)

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais."

<sup>194</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 20.

<sup>195</sup> *Idem - Ibidem.*

de forma difusa ou concentrada, da adequação normativa de atos ou leis infraconstitucionais, à luz desses dispositivos internacionais sobre direitos humanos. Essa possibilidade deriva do controle de constitucionalidade (e com ele se identifica, em grande parte), apesar de ainda não haver disciplina específica no ordenamento brasileiro.

É possível também argumentar que mesmo aqueles tratados ou convenções que não foram aprovados com o quorum constitucional do §3º, do art. 5º, ensejam um tipo de controle de convencionalidade (inclusive pela via difusa), uma vez que o Supremo Tribunal Federal brasileiro reconheceu o caráter *supralegal* dessas normas internacionais, independente do quorum e procedimento adotado pelo Parlamento brasileiro<sup>196</sup>. Obviamente, o conflito entre essas normas supralegais e outros dispositivos infraconstitucionais deve ser resolvido com a supressão ou adequação (interpretação conforme) destas últimas. Nesse caso, porém, não estaríamos falando de normas com *status* constitucional, o que torna difícil sustentar a adoção do mesmo procedimento (e alcance decisório) do controle concentrado de constitucionalidade.

### 3.3. Regime Constitucional Português e a Pessoa com Deficiência

Da mesma forma que se observa no ordenamento jurídico brasileiro, “as referências expressas na Constituição Portuguesa às pessoas com deficiência servem para reafirmar sua qualidade de cidadãos”<sup>197</sup>, mas não limitam os direitos desses indivíduos, que abrangem todos os demais inerentes ao pleno exercício da cidadania<sup>198</sup>. Como lembra Trovão do Rosário, a pessoa com deficiência é “essência e destinatário dos direitos humanos comuns a todos os cidadãos”<sup>199</sup>. Logo, dispor sobre direitos, garantias e políticas voltadas para pessoas com deficiência “não significa delimitar a

---

196 Conforme assentado no julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343, do Supremo Tribunal Federal brasileiro, que reconheceu a ilicitude da prisão civil de depositário infiel, com fundamento no disposto no Pacto de São José da Costa Rica. Na ocasião, o STF declarou o caráter supralegal das normas internacionais, que foram ratificadas e passaram a integrar o ordenamento brasileiro.

197 MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 20.

198 *Idem - Ibidem.*

199 ROSÁRIO, Pedro Trovão do - *Cidadania e Deficiência.* p. 305.

cidadania a eles atribuída, *mas criar condições para o pleno exercício de todos os direitos fundamentais*”<sup>200</sup>.

E nem poderia ser diferente, uma vez que a Constituição Portuguesa também dispõe entre os princípios fundamentais da República a *dignidade da pessoa humana* e a *construção de uma sociedade livre, justa e solidária* (artigo 1.º). O texto constitucional diz ainda que o Estado deve assegurar o respeito e a garantia da efetivação dos direitos e liberdades fundamentais (artigos 2.º e 9º)<sup>201</sup>.

O conceito de dignidade ganha novamente destaque no artigo 13.º, que diz que todos "os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei" (n. 1). Como defendido por este autor, “dignidade e cidadania, portanto, representam as duas faces do mesmo fenômeno, traduzido no *status* de sujeito de direitos”<sup>202</sup>. Nesse sentido, Jorge Miranda e Rui Medeiros argumentam que o conceito de dignidade da pessoa humana não é um direito específico, desdobrando-se em vários outros, que juntos são classificados como "direitos fundamentais". Trata-se, portanto, de um *princípio englobante*, do qual derivam inúmeros outros direitos<sup>203</sup>. De igual modo, Canotilho lembra que os preceitos constitucionais consagradores de direitos, liberdades e garantias possuem uma “força vinculante” e uma “densidade aplicativa” (“aplicabilidade direta”), que apontam para “um reforço da ‘mais-valia’ normativa destes preceitos relativamente a outras normas da Constituição”<sup>204</sup>.

O constituinte português também reservou um artigo para “reafirmar a condição de cidadãos e a plenitude de direitos das pessoas com deficiência”<sup>205</sup>, com a ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados (artigo 71º, n. 1). Disse ainda que “é obrigação do Estado implementar uma política nacional de prevenção e de tratamento, bem como instituir programas de reabilitação e integração das pessoas com deficiência”<sup>206</sup>, que devem incluir o apoio às

---

<sup>200</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 20.

<sup>201</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 20-21.

<sup>202</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 21.

<sup>203</sup> MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui - *Constituição Portuguesa anotada, Tomo I.* p. 86.

<sup>204</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes - *Op. Cit.* p. 398.

<sup>205</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 21.

<sup>206</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 20.

famílias, a sensibilização da sociedade, além de incentivar a formação de laços de solidariedade (artigo 71º, n. 2). Ao tratar do ensino, menciona-se ainda a necessidade de o Estado promover "o acesso dos cidadãos portadores de deficiência ao ensino e apoiar o ensino especial, quando necessário" (artigo 74º, n. 2, letra g). E com o objetivo de "garantir uma gestão participativa e democrática, há previsão de apoio às organizações de cidadãos com deficiência (n. 3)"<sup>207</sup>.

Além disso, o artigo 16º da Constituição Portuguesa afirma que "os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional" (n. 1). O mesmo artigo estabelece uma importante regra de hermenêutica, ao dizer que "os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem". Trata-se de "relevante dispositivo, que permite uma interpretação sistemática e harmônica do ordenamento jurídico interno com as normas internacionais que tratam de direitos fundamentais"<sup>208</sup>. Já o artigo 8º da Carta Constitucional diz que "as normas e os princípios de direito internacional geral ou comum fazem parte integrante do direito português" (n. 1). Quanto ao procedimento a ser adotado e seu caráter normativo, o mesmo artigo diz que as normas de convenções internacionais "regularmente ratificadas ou aprovadas vigoram na ordem interna após a sua publicação oficial" (n. 2).

Por fim, registre-se que Portugal também é signatário da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi incorporada ao ordenamento jurídico português através da Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009. Assim, "os princípios, valores e regras daquele diploma aplicam-se em terras lusitanas"<sup>209</sup>, apesar dessa integração não ocorrer como norma constitucional, "como se deduz dos artigos 161º e 166º da Constituição Portuguesa"<sup>210</sup>.

Como lembra o constitucionalista e pensador português J.J. Gomes Canotilho, o artigo 7º da Constituição Portuguesa consagra a abertura constitucional

---

<sup>207</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho - *Op. Cit.* p. 21.

<sup>208</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>209</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>210</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 22.



para a “construção da união *européia*”, autorizando o exercício *em comum* de alguns poderes soberanos. Entre as conseqüências desse modelo jurídico-institucional, destaca-se a restrição da “soberania exclusiva dos órgãos do poder político, no âmbito de validade e eficácia da Constituição Portuguesa” e a “abertura da ordem jurídica portuguesa ao direito comunitário resultante da integração europeia”, o que implica na validade e na aplicação direta na ordem interna do direito comunitário europeu<sup>211</sup>. Canotillo ainda esclarece que o princípio da abertura internacional ou internacionalista significa, em primeiro lugar, a “inclusão do Estado Português na comunidade internacional, aceitando as dimensões fácticas e jurídicas da interdependência internacional”<sup>212</sup>. Outros efeitos são a afirmação do direito internacional como direito do próprio país e o reconhecimento de alguns dos seus princípios ou regras como medidas de justiça, vinculativas da própria ordem jurídica interna<sup>213</sup>

Por fim, o Conselho Europeu aprovou a celebração do Tratado de Marraquexe (2013), sobre acesso das pessoas cegas e com deficiência às obras publicadas<sup>214</sup>. Como registrado anteriormente, esse novo e importante diploma legal contribui para a eliminação das barreiras que atingem parte das pessoas com deficiência.

### **3.4. Regime jurídico e experiência de outros países na proteção da pessoa com deficiência**

Até o início de 2020, mais de 180 países já haviam aderido à Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Se por um lado essa enorme adesão é um indicativo do reconhecimento da importância de uma política de proteção das pessoas com deficiência, a implementação e, por consequência, a efetividade dos direitos reconhecidos na CDPD, varia de país para país.

Não poderia ser diferente, uma vez que cada Estado, mesmo aderindo à Convenção, mantém sua autonomia para disciplinar internamente os preceitos

---

<sup>211</sup> CANOTILHO, J.J. Gomes - *Op. Cit.* p. 367.

<sup>212</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 369.

<sup>213</sup> *Idem* - *Ibidem*.

<sup>214</sup> CONSELHO Europeu Conselho da União Europeia - **Tratado de Marraquexe sobre o acesso das pessoas cegas e com deficiência visual às obras publicadas: Conselho autoriza ratificação.** [Em linha].

internacionais, observando seu contexto político e particularidades socioeconômicas. O resultado é que os ordenamentos internos apresentarão instrumentos próprios e específicos. Ao mesmo tempo, as muitas formas de concretização dos direitos previstos na CDPD levam a diferentes resultados, com maior ou menor eficácia.

Muitos dos países signatários incluíram em seus textos constitucionais referências aos direitos das pessoas com deficiência. Outros não chegaram a esse nível de institucionalização jurídica, mas possuem amplo arcabouço infraconstitucional, reconhecendo e garantindo direitos aos deficientes. Para ilustrar tal situação, passa-se a analisar alguns casos e, em termos gerais, o tratamento jurídico conferido às pessoas com deficiência.

### **3.4.1. Estados Unidos**

Apesar de inicialmente ter rejeitado a adesão, os Estados Unidos assinaram a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência em 2009. A Constituição Americana não trata expressamente das pessoas com deficiência. No entanto, há ampla legislação interna conferindo direitos, garantias e traçando regras para a inclusão social dos deficientes. Entre essas normas, a mais emblemática é a Lei nº 101-336, a ADA (“Americans with Disabilities Act”), que aborda de maneira ampla as várias dimensões da questão, em cinco capítulos distintos: emprego; serviços públicos; barreiras arquitetônicas, telecomunicações e disposições gerais.

Cumprir registrar, no entanto, que o sistema americano não prevê um sistema de cotas de emprego para pessoas com deficiência (como ocorre, por exemplo, no Brasil e em Portugal).

O resultado de tais medidas, aponta Resende, foi o aumento do número de pessoas com deficiência trabalhando. Os Estados Unidos contam com uma das melhores taxas mundiais de inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral (46% das pessoas entre 21 e 64 anos)<sup>215</sup>. Segundo dados de 2013, 4,82% do mercado laboral ocupado por pessoas com deficiência, o que correspondia a 6.551.987 de

---

<sup>215</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - *Op. Cit.* p. 58.

trabalhadores<sup>216</sup>. E apesar de não existir cota para deficientes, o serviço público federal possui 11,89% de pessoas com deficiência em seus quadros (com dados de 2012), percentual expressivo em comparação com outros países<sup>217</sup>.

Ainda segundo Resende, o Congresso Americano, ao aprovar essa legislação, levou em consideração que a persistência da discriminação e do preconceito injusto custaram “aos Estados Unidos bilhões de dólares em gastos desnecessários resultantes da dependência e da não produtividade”<sup>218</sup>.

Há também incentivos fiscais para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como é o caso do “Tax Credit for Small Business” e do “Tax Credit for Working Opportunity”. Também há previsão de incentivo fiscal no código tributário americano (seção 190), que permite que as empresas deduzam anualmente até \$15.000,00 (quinze mil dólares) para eliminação de barreiras arquitetônicas, de modo a promover a acessibilidade das pessoas com deficiência<sup>219</sup>.

### **3.4.2. Espanha**

A Constituição Espanhola estabelece que os Poderes Públicos devem realizar uma política de previsão, tratamento, reabilitação e integração dos deficientes físicos, sensoriais e psíquicos, prestando a atenção especializada e o amparo necessários, especialmente para o gozo dos direitos fundamentais consagrados no texto constitucional (artigo 49º). O artigo 9º ainda dispõe que é dever do Estado remover os obstáculos que impeçam ou dificultem o pleno exercício dos direitos de liberdade e igualdade, bem como facilitar a participação de todos os cidadãos na vida política, econômica, cultural e social. Essas referências do texto constitucional servem para destacar o dever do Estado de promover, para as pessoas com deficiência, meios para que eles possam efetivamente gozar dos direitos garantidos a todos os indivíduos.

---

<sup>216</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - *Op. Cit.* p. 61.

<sup>217</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 65.

<sup>218</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 59.

<sup>219</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 70.

Em 2007, a Espanha também aderiu à Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Como integrante da União Europeia, ela também está sujeita aos princípios e regras estabelecidas na Carta dos Direitos Fundamentais de 2000, que veda qualquer forma de discriminação, inclusive em razão de deficiência (artigo 21º, item 1). O artigo 26º do mesmo diploma dispõe sobre a necessidade de medidas voltadas para as pessoas com deficiência, visando sua autonomia, integração social e profissional, bem como sua participação na vida da comunidade.

Na legislação interna, há previsão de cotas de emprego no setor privado para pessoas com deficiência (percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores - Decreto Legislativo Real nº 01/2013) e setor público (7% - artigo 59º, da Lei nº 07/2007). Há ainda incentivos fiscais e subsídios para a contratação (dedução de cotas da seguridade social - Lei nº 43/2006). Também há agências de emprego para promover a (re)colocação das PCD's no mercado laboral (Decreto Real nº 354/2005).

Apesar desses avanços, o relatório da ONU de 2018 apontou problemas no sistema educacional espanhol, que não estaria promovendo a inclusão das pessoas com deficiência. O relatório termina recomendando mudanças no modelo educacional, para que sejam atingidos os objetivos de inclusão almejados pela Convenção de 2006<sup>220</sup>.

### **3.4.3. Alemanha**

Signatário da CDPD, a Alemanha possui amplo e detalhado sistema jurídico de proteção e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A começar pela existência de cotas para deficientes em empresas e órgãos públicos (6% das vagas). Assim como observado em outros países, as empresas têm a opção de pagar uma multa compensatória à Previdência, na hipótese de não cumprirem a cota mínima. Esses recursos são destinados a apoiar firmas que contratam mais

---

<sup>220</sup> ONU - A Espanha tem que assegurar educação inclusiva a pessoas com deficiência. [em linha].

portadores de deficiência do que são obrigadas por lei e ajudar financeiramente na aquisição de equipamentos de trabalho, moradia e transporte para deficientes<sup>221</sup>.

Além disso, a Alemanha possui legislação específica assegurando a igualdade de direitos e a inclusão social das pessoas com deficiência. Como destaca Resende, a Lei para a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência, de 27 de abril de 2002, tem uma série de medidas de promoção de igualdade e combate à discriminação<sup>222</sup>.

#### **3.4.4. França**

Outro país a aderir à Convenção de 2006, a França tem previsão legal de reserva de vagas para pessoas com deficiência (artigo L323º-1 do Código do Trabalho Francês - 6% dos postos de trabalho em empresas com mais de 20 empregados) e regras vedando a discriminação no ambiente laboral. Caso não cumpra a cota, a empresa poderá efetuar o pagamento de uma contribuição anual compensatória<sup>223</sup>.

#### **3.4.5. Inglaterra**

A Inglaterra e os demais países integrantes do Reino Unido aderiram à CDPD em 2007. Além dos direitos e princípios reconhecidos no instrumento internacional, o Reino Unido possui o “Disability Discrimination Act 1995”, que regulamenta de maneira ampla os direitos relacionados à integração e acessibilidade das pessoas com deficiência na sociedade, inclusive no trabalho. Entre elas, há expressa vedação à discriminação no ambiente laboral, bem como regras para a admissão e manutenção do emprego de deficientes.

#### **3.4.6. Chile**

Apesar de não possuir norma expressa em sua Constituição tratando dos direitos das pessoas com deficiência, o Chile também ratificou a CDPD. Ademais,

---

<sup>221</sup> DW - **Deficientes têm igualdade de direitos assegurada por lei.** [em linha].

<sup>222</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - *Op. Cit.* p. 75.

<sup>223</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 83.

possui norma infraconstitucional sobre igualdade de oportunidades, inclusão social e combate à discriminação das pessoas com deficiência (Lei nº 20.422/2010).

No entanto, a legislação chilena limita-se a medidas repressivas. Não há previsão de ações positivas para assegurar a inclusão, como a reserva de vagas, ou ainda incentivos fiscais<sup>224</sup>.

Importante destacar que o Chile foi palco de várias manifestações sociais durante o ano de 2019, marcadas por críticas ao modelo de Estado. Isso levou o governo a sugerir uma nova Assembleia Constituinte, para substituir a Constituição vigente, que remonta ao período da ditadura militar. Recentemente, o Congresso chileno decidiu realizar um plebiscito com essa finalidade, inicialmente designado para o dia 26 de abril de 2020. No entanto, em razão da pandemia do novo coronavírus (Sars-CoV-2), houve o adiamento para o dia 25 de outubro de 2020.

---

<sup>224</sup> RESENDE, Emerson Albuquerque - *Op. Cit.* p. 52.

#### 4. DIREITO AO TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: TUTELA JURÍDICA E EFETIVIDADE NO BRASIL E EM PORTUGAL

O capítulo anterior destacou as normas internacionais que reconhecem e fundamentam a proteção jurídica das pessoas com deficiência, bem como os tratamentos conferidos pelos regimes constitucionais do Brasil e de Portugal, comparando-os ainda a outros países.

No entanto, ainda que o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência no texto constitucional seja importante, como marco principiológico e hermenêutico de determinado ordenamento jurídico, a instrumentalização desses direitos normalmente cabe à legislação infraconstitucional. Isso porque é necessário pormenorizar e explicitar conceitos, regras e instrumentos de defesa, para garantir sua efetividade.

Mesmo para aqueles princípios reconhecidos como de “aplicabilidade imediata”, utilizando a expressão consagrada pelo constitucionalista brasileiro José Afonso da Silva, é importante que existam dispositivos legais que se detenham na sistematização das regras, procedimentos, formas, limites, conceitos, e instrumentos para sua efetivação.

O presente capítulo se propõe a analisar justamente o arcabouço jurídico infraconstitucional que se construiu para a efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Isso significa observar não apenas as normas que tratam diretamente do acesso e manutenção do trabalho das PCD's, mas todas aquelas destinadas a assegurar as condições para a plena realização desse direito. Não se trata, portanto, de destacar somente as normas que garantem um trabalho à pessoa com deficiência (as chamadas “leis de cotas”, por exemplo), pois essas não levam em conta elementos subjetivos, ligados ao tipo e qualidade da vaga de trabalho, bem como ao pleno exercício das atividades laborais. Em outras palavras, o direito ao trabalho não se limita em “conceder” uma vaga, mas em garantir a *possibilidade* de livre escolha da profissão, seja ela qual for. Essa premissa exige um olhar muito mais amplo sobre o problema, já que não foca apenas no resultado imediato (uma vaga de trabalho, seja qual for), mas no indivíduo com deficiência, suas pretensões, dificuldades, aspirações e possibilidades.

O objetivo final, portanto, é promover condições para que ele escolha seu trabalho, independente de reserva de vagas. Sem condições mínimas não há verdadeira escolha, mas “adequação”, o que não condiz em sua inteireza com os princípios de autonomia e independência, que atualmente orientam a proteção dos direitos das pessoas com deficiência.

Por tal razão, deve-se incluir no objeto de estudo as normas relacionadas ao combate à discriminação, acessibilidade, educação e saúde, requisitos para assegurar as condições de exercício pleno do direito ao trabalho. Importante ainda destacar que não se pretende limitar a análise à simples descrição dos dispositivos legais existentes, mas questionar sua eficiência, à luz dos dados estatísticos sobre a participação das PCD's no mercado de trabalho do Brasil e de Portugal.

No caso do Brasil, é importante destacar ainda o “Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho” (Plataforma Smartlab), iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesse espaço virtual, as informações são organizadas em doze dimensões do conceito preconizado pela Organização Internacional do Trabalho e quatro observatórios temáticos.

Trata-se de uma plataforma de pesquisa, acessível gratuitamente pela rede mundial de computadores, que reúne informações de vários bancos de dados públicos sobre trabalho “decente”, trabalho infantil, trabalho escravo e pessoas com deficiência (PCDs). É um instrumento importante justamente por compilar essas informações, oriundas especialmente do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE).<sup>225</sup>

A relevância do tema decorre da constatação de que as pessoas com deficiência têm menores taxas de participação no mercado laboral, o que se traduz em menor empregabilidade e maior desemprego. Essa é uma constante mundial, conforme descrito no relatório mundial sobre a deficiência<sup>226</sup>. As causas são muitas, indo desde problemas de acessibilidade (geral e no ambiente de trabalho), preconceito e

---

<sup>225</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - **Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil**. [em linha].

<sup>226</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank - *Op. Cit.* pag. 267.



discriminação, falta de políticas inclusivas para a educação e reabilitação, à ausência de incentivos fiscais adequados.

Segundo pesquisas internacionais, o trabalhador deficiente costuma receber menos do que aquele sem deficiência (52,8% para os homens com deficiência e de 19,6% para mulheres na mesma situação, comparadas com 64,9% de homens não deficientes e 29,9% de mulheres não deficientes – dados da Pesquisa Mundial de Saúde - PMS). Observa-se ainda uma questão de gênero, com mulheres ganhando ainda menos que os homens. Há também distinção entre os tipos de deficiência, sendo que os trabalhadores com deficiência mental ou intelectual têm ainda mais dificuldade de obter e de se manter em um emprego, além de sofrerem mais discriminação<sup>227</sup>. Não bastasse, a tendência é de que pessoas com deficiência atuem no setor informal ou em trabalhos temporários, destacando o caráter precário das atividades e, conseqüentemente, a fragilidade financeira desses indivíduos e suas famílias<sup>228</sup>.

Como resultado, temos o empobrecimento desses indivíduos e de suas famílias, justamente pelas dificuldades de obter sustento através do trabalho, bem como ascender profissionalmente. Por outro lado, os crescentes gastos com programas assistenciais para pessoas com deficiência pressionam as finanças públicas. As últimas décadas têm registrado aumentos significativos nessa área<sup>229</sup>. Para os Estados, portanto, a autonomia das pessoas com deficiência por meio do trabalho constitui, também sob essa ótica, a solução ideal.

O trabalho é, portanto, um meio para a ascensão financeira e social do deficiente, mas também um fim em si mesmo, enquanto direito fundamental, relacionado à personalidade e à concretização da cidadania. O trabalho do deficiente, como exercício de direito fundamental e medida de independência, ainda alivia os serviços públicos assistenciais e médicos, que de outra forma poderiam ter que prestar auxílio a esse indivíduo e (não raramente) à sua família. A concretização do direito ao trabalho é um dos pilares para a inclusão do deficiente, pois está ligado intrinsecamente

---

<sup>227</sup> WORLD Health Organization, THE World Ban - *Op. Cit.* pag. 245/246.

<sup>228</sup> *Idem* - *Op. Cit.* pag. 247.

<sup>229</sup> *Idem* - *Op. Cit.* pag. 257.

à sua autonomia e independência, isso sem falar nos aspectos relacionados à autoestima e ao combate ao preconceito.

Há ainda um aspecto de responsabilidade geracional, pois, conforme a população envelhece, crescem os casos de deficiência relacionados com a própria velhice. Nesse cenário, pavimentar caminhos de inclusão no mercado de trabalho permite que esses indivíduos tenham a opção de se manter ocupados e produtivos, independente da idade e das deficiências adquiridas ao longo da vida.

Em tal contexto, é necessário analisar o conjunto de ações e instrumentos normativos que tratam da inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, em especial as normas relacionadas, direta ou indiretamente, à garantia do direito ao trabalho. Se há um hiato entre o grau de ocupação do deficiente em face das demais pessoas, é necessário entender onde estão as “lacunas” (se é que existem) normativas, bem como em que áreas o Direito, o Estado e a Sociedade precisam evoluir para eliminar as barreiras ainda existentes ao trabalho da pessoa com deficiência.

#### **4.1. Direito ao trabalho como direito fundamental**

Através do trabalho “o ser humano transforma o meio em que vive, interage com as demais pessoas”<sup>230</sup>, concretiza desejos, ideias e projetos. Em razão disso, ele “está intimamente ligado à evolução e à inventividade humanas, por ser o meio de sua realização”<sup>231</sup>. Por meio do trabalho, “físico e/ou intelectual, o indivíduo encontra formas para se expressar, criar, satisfazer necessidades, adaptar-se às dificuldades e vencer desafios”<sup>232</sup>. Como apontado por este autor, “muito do que somos deve-se à nossa capacidade de interagir com o mundo à nossa volta, por meio do trabalho”<sup>233</sup>.

Por todos esses motivos, não é surpresa que o direito ao trabalho seja frequentemente citado nas cartas e normas que tratam dos direitos fundamentais. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 diz que “todo ser humano tem

---

<sup>230</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 22.

<sup>231</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>232</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>233</sup> *Idem* – *Ibidem*.

direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego" (artigo 23º, n. 1). Também se observa norma semelhante em outros diplomas internacionais, entre eles o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigo 6.º) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia de dezembro de 2000 (artigo 15º)<sup>234</sup>.

A Constituição Brasileira de 1988 elenca, entre os direitos fundamentais, a liberdade “de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão”, desde que “atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (artigo 5.º, inc. XIII). Há também menção expressa ao *direito ao trabalho* (artigo 6.º). Frise-se que “além de ser um pressuposto do direito ao exercício de qualquer profissão (já mencionado), o direito ao trabalho aqui assume um enfoque diferente, de cunho eminentemente social”<sup>235</sup>. De fato, “não se trata de simplesmente assegurar a *liberdade para o trabalho*, mas garantir as *condições para o trabalho*, através do estabelecimento de regras de saúde e segurança e direitos mínimos (artigo 7.º)”<sup>236</sup>. Nesse rol de direitos inclui-se ainda o “da não-discriminação, em todas as suas formas, inclusive quanto ao trabalhador com deficiência (artigo 7.º, inc. XXXI)”<sup>237</sup>.

Da mesma forma, a Constituição Portuguesa assegura a todos o "direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade" (artigo 47.º). O direito ao trabalho é ainda mencionado no artigo 58º, que “determina que o Estado promova políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades e a formação cultural e técnica, bem como a valorização profissional dos trabalhadores”<sup>238</sup>.

Conclui-se, portanto, que “não apenas no âmbito internacional, mas nos regimes constitucionais do Brasil e de Portugal, o trabalho consta formalmente como um direito fundamental, assegurado a todos”<sup>239</sup>, inclusive às pessoas com deficiência. Entretanto, considerando os impedimentos físicos e/ou mentais das PCD’s, cabe ao

---

<sup>234</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 22-23.

<sup>235</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 23.

<sup>236</sup> *Idem* – *Ibidem.*

<sup>237</sup> *Idem* – *Ibidem.*

<sup>238</sup> *Idem* – *Ibidem.*

<sup>239</sup> *Idem* – *Ibidem.*

Estado e à sociedade promoverem a “eliminação das barreiras existentes para o efetivo gozo desses direitos”<sup>240</sup>. Como registrado no “Relatório Mundial sobre a Deficiência”, da OMS, o ambiente pode ser usado para melhorar a saúde e as condições gerais de vida através, entre outras medidas, de “maiores oportunidades de trabalho e emprego para pessoas com deficiência”<sup>241</sup>.

#### 4.2. Direito ao trabalho da pessoa com deficiência

Sobre a questão do direito ao trabalho, a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, “estabeleceu como marco e parâmetro a *igualdade de oportunidades com as demais pessoas* (artigo 27º, n. 1)”<sup>242</sup>. Esse princípio pode (e deve) ser interpretado não apenas como o direito da pessoa com deficiência a uma ocupação, mas o direito ao exercício de um trabalho de sua “livre escolha ou aceitação” (liberdade para trabalhar)<sup>243</sup>. Ele também significa (ou se desdobra) no direito a “estar em um ambiente de trabalho que seja ‘aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência’ (condições de trabalho)”<sup>244</sup>.

A Convenção também dispõe que os Estados deverão adotar medidas apropriadas, previstas em legislação própria, visando, entre outros objetivos (artigo 27º):

- Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;

- Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor,

---

<sup>240</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 23.

<sup>241</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank - **Relatório mundial sobre a deficiência**. [Em linha]. pag. 4.

<sup>242</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 24.

<sup>243</sup> *Idem* – *Ibidem*.

<sup>244</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 24-25.

condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;

- Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;

- Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

- Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

- Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

- Empregar pessoas com deficiência no setor público;

- Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

- Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

- Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

- Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

No caso brasileiro, necessário destacar ainda a Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”. Nele é reservado um capítulo apenas para tratar do direito ao trabalho, reafirmando a liberdade de

trabalho, o dever (do Estado e dos particulares) de assegurar ambientes laborais acessíveis e inclusivos, a proibição da discriminação em qualquer sentido, a habilitação e reabilitação para o trabalho e formas de inclusão no mercado laboral (artigos 34º a 38º). Apesar de não trazer grandes inovações no que se refere à acessibilidade ao trabalho da pessoa com deficiência, o estatuto teve o mérito de sistematizar diversas regras em um único diploma, o que facilita sua divulgação e a conscientização por parte da sociedade.

Por outro lado, importante o alerta de Pozzoli, que entende que se deve combater a indiferença, mas também a postura de caridade e de paternalismo. Segundo ele, a indiferença torna a pessoa com deficiência "invisível" e, como tal, nega sua cidadania. Já a caridade faz dela um objeto de expiação da culpa do "caridoso", pois ela não é vista como um sujeito de direitos. A conduta paternalista, por sua vez, não enxerga na pessoa com deficiência alguém apto a exercer plenamente seus direitos, tratando-a como um "incapaz"<sup>245</sup>. Em síntese, compreender que a pessoa com deficiência está (ou pelo menos, deveria estar) inserida no contexto social é elemento essencial para garantir sua cidadania<sup>246</sup>.

No caso específico do direito ao trabalho, lembra Célia Fernandes, as barreiras costumam ser físicas (acessibilidade, necessidade de readaptação etc) ou "educacionais" (dificuldade de acesso ao ensino, ensino de baixa qualidade), o que desmotiva e afeta o nível de empregabilidade (competitividade para o trabalho)<sup>247</sup>. Fernandes também destaca o que ela chama de "fatores contextuais" (fatores ambientais e pessoais), que podem afetar (negativa ou positivamente) as chances da pessoa com deficiência conseguir um emprego<sup>248</sup>. Ainda segundo Fernandes, a empregabilidade "não deve ser avaliada como resultado apenas do binômio limitação versus capacidade para o trabalho, mas sim da interação complexa entre a condição de saúde e os fatores contextuais"<sup>249</sup>. Entre esses fatores, citam-se os produtos e tecnologias para o trabalho,

---

<sup>245</sup> POZZOLI, Lafayette - **Pessoa Portadora de Deficiência e Cidadania**. p. 192.

<sup>246</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 182.

<sup>247</sup> FERNANDES, Célia - **Empregabilidade e Diversidade no Mercado de Trabalho - a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência**. p. 103.

<sup>248</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 104.

<sup>249</sup> *Idem - Ibidem.*

os apoios e os relacionamentos, as atitudes individuais de pessoas em posição de autoridade, entre outros<sup>250</sup>.

Além disso, também existem obstáculos de ordem “cultural”, que se traduzem em preconceitos contra as pessoas com deficiência<sup>251</sup>. Estudos promovidos pela ONU revelam que é “comum que se associe à pessoa com deficiência uma ideia (preconcebida) de inaptidão para o trabalho”<sup>252</sup>, o que dificulta o acesso ao mercado laboral e a qualificação profissional desses indivíduos. Isso leva à discriminação e a “um ciclo vicioso de exclusão, marginalização e pobreza que atinge grande parte dessas pessoas. Assim, são necessários mecanismos específicos para combater a discriminação e incentivar a (re)inserção desses indivíduos no mercado de trabalho”<sup>253</sup>.

Sobre os desafios a serem enfrentados no Brasil, importante mencionar as conclusões do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), órgão que integra o Secretariado da ONU e o Sistema de Direitos Humanos dessa entidade. Presente em mais de 60 países, o ACNUDH elaborou um relatório sobre a inclusão social das pessoas com deficiência no Brasil intitulado “A Inclusão Social e os Direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil: Uma agenda de desenvolvimento pós-2015”<sup>254</sup>.

Nesse documento, o ACNUDH traça um panorama sobre as ações de inclusão das pessoas com deficiência no Brasil, bem como sugere algumas linhas de ação. Sobre a chamada “inclusão laboral”, destaca que ainda há muito a ser feito e reitera a necessidade de maior participação da própria ONU. No item 8 desse relatório destaca-se o necessário fortalecimento das políticas que visam assegurar igualdades de oportunidades, por meio de alterações visando maior acessibilidade (arquitetônica, comunicacional e tecnológica) e o respeito ao trabalho decente. Também frisa a distância entre o que é assegurado pela lei e o que de fato é realizado no campo da

---

<sup>250</sup> FERNANDES, Célia - *Op. Cit.* p. 104.

<sup>251</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 24.

<sup>252</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>253</sup> *Idem - Ibidem.*

<sup>254</sup> ONU - **A Inclusão Social e os Direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil: Uma agenda de desenvolvimento pós-2015.** [Em linha].

inclusão socioprodutiva das pessoas com deficiência. Por fim, reitera a necessidade de capacitação dos recursos humanos e o combate à discriminação<sup>255</sup>.

Tomando como referência esses objetivos, elencados na Convenção Internacional, analisaremos as iniciativas existentes (ou não) nos ordenamentos do Brasil e de Portugal visando o seu cumprimento. Além disso, importante refletir sobre medidas de combate à discriminação, acesso à justiça e acessibilidade, pois também são diretamente relacionadas à efetividade do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

#### **4.2.1. Isonomia e combate à discriminação das pessoas com deficiência**

##### **- Brasil**

A Carta Constitucional brasileira é clara ao vedar atitudes discriminatórias de qualquer natureza. Inicialmente pelo artigo 3º, que fixa entre os objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I) e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV).

De igual modo, é assegurada a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (artigo 5.º, inc. XIII) e o direito ao trabalho (artigo 6.º). A esses princípios soma-se o ideal de igualdade, cristalizado no caput do mesmo artigo 5º, que veda distinções de “qualquer natureza” e garante a inviolabilidade, entre outros, dos direitos à vida, à liberdade e à igualdade.

Esses dispositivos já seriam suficientes para fundamentar qualquer ação ou medida de combate à discriminação da pessoa com deficiência. Como destacado em capítulo anterior, é essencial reconhecer que os direitos das pessoas com deficiência, ainda que reflitam especificidades inerentes a esses indivíduos, estão inseridos no rol maior dos direitos fundamentais.

---

<sup>255</sup> ONU - A Inclusão Social e os Direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil: Uma agenda de desenvolvimento pós-2015. [Em linha].



No âmbito das relações de trabalho, complexas e dinâmicas em essência e, por essas mesmas razões, sujeitas a conflitos entre as partes integrantes (trabalhador e contratante), o texto constitucional também dispôs regras contra a discriminação. Assim, não houve apenas a preocupação em assegurar a liberdade para o trabalho (artigo 5º, inciso XIII), medida importante, mas não suficiente para desestimular condutas discriminatórias nas relações laborais. O artigo 7º, dedicado aos direitos trabalhistas, preocupou-se em garantir as condições para o trabalho, destacando o princípio da não-discriminação, em todas as suas formas, inclusive quanto ao trabalhador com deficiência (artigo 7º, inc. XXXI). Os reflexos desses parâmetros constitucionais observam-se em vários dispositivos, justificando medidas protetivas às pessoas com deficiência e penalidades, de natureza administrativa, cível e até criminal, àqueles que praticam condutas discriminatórias.

Na esfera criminal, o artigo 140º do Código Penal, que trata do crime de injúria, estabelece pena mais elevada quando a conduta consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem, condição de pessoa idosa ou condição de pessoa com deficiência (artigo 140º, §3º). O artigo 141º também eleva em um terço as penas dos crimes de calúnia e difamação quando praticados contra pessoa com deficiência (artigo 141º, inciso IV). Entre os crimes relacionados, direta ou indiretamente, às relações de trabalho temos o tráfico de pessoas (artigo 149º-A), que consiste em agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, visando finalidades ilegais, entre elas, submeter a pessoa a trabalho em condições análogas a de escravo, servidão ou exploração sexual. Assim como acontece com a calúnia e a difamação, a pena também é aumentada em um terço se a conduta é praticada contra pessoa com deficiência (§1º, inciso II). Ainda podemos citar os tipos de “Frustração de direito assegurado por lei trabalhista” (artigo 203º) e “Aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional” (artigo 207º), cujas penas são aumentadas de um sexto a um terço quando a vítima é uma pessoa com deficiência.

Ademais, a Lei Federal nº 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, prevê tipos penais específicos relacionados às pessoas com deficiência, entre eles: “Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa

em razão de sua deficiência” (artigo 88º), “Abandonar pessoa com deficiência em hospitais, casas de saúde, entidades de abrigamento ou congêneres” (artigo 90º) e “Reter ou utilizar cartão magnético, qualquer meio eletrônico ou documento de pessoa com deficiência destinados ao recebimento de benefícios, proventos, pensões ou remuneração ou à realização de operações financeiras, com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem” (artigo 91º). Preocupado com as relações de trabalho, o legislador tipificou ainda a conduta de “apropriar-se de ou (sic) desviar bens, proventos, pensão, benefícios, remuneração ou qualquer outro rendimento de pessoa com deficiência” (artigo 89º).

Já a Lei Federal nº 7.853/1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, inclusive no que se refere à tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos, estipula como crime condutas ligadas à frustração ou criação de dificuldades adicionais para o acesso da pessoa com deficiência a instituições de ensino, concursos públicos, emprego, trabalho, promoção e atendimento de saúde (artigo 8º, incisos I a IV).

Destaque-se igualmente a Lei Federal nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe uma série de práticas discriminatórias nas relações de trabalho, ainda que se trate de momento anterior ao pacto laboral (fase pré-contratual). Voltada especificamente para as relações de trabalho subordinado, essa norma proíbe a adoção de prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou de sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (artigo 1º). Por fim, o autor da ação discriminatória está sujeito à multa administrativa e à proibição de obter empréstimos ou financiamentos em instituições financeiras oficiais (artigo 3º).

No caso de relação de trabalho já formada, o reconhecimento da discriminação assegurará ao trabalhador a reparação por danos morais, conforme o Código Civil (artigos 186º e 927º) e a Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 223º-A a 223º-G). Além disso, o empregado poderá optar entre a reintegração, com ressarcimento integral do período de afastamento, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período em que ficou afastado (artigo 4º).

Ecoando o texto constitucional, a legislação trabalhista brasileira diz expressamente que as normas coletivas, celebradas entre os sindicatos de trabalhadores e empresas (acordos coletivos) ou entre sindicatos (convenções coletivas), não podem estabelecer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (artigo 611º-B, inciso XXII). Trata-se de dispositivo salutar, mas redundante, pois a norma constitucional já proibiu qualquer discriminação nesse sentido. Considerando os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, pode-se dizer que a proibição de tratamento diferenciado injustificável não se limita a salário e critérios de admissão, estendendo-se a todas as facetas da relação de trabalho, inclusive promoções, oportunidades profissionais, vantagens adicionais etc.

### **- Portugal**

O ordenamento jurídico português também se ocupou de combater a discriminação contra as pessoas com deficiência, inclusive nas relações de trabalho. A Lei nº 46/2007 proíbe e estabelece punições para essas práticas. Essa norma ainda estende a mesma proteção às pessoas com risco agravado de saúde, definidas como sendo aquelas que sofrem qualquer patologia que determine uma “alteração orgânica ou funcional irreversível, de longa duração, evolutiva, potencialmente incapacitante, sem perspectiva de remissão completa e que altere a qualidade de vida do portador a nível físico, mental, emocional, social e econômico” ou ainda que “seja causa potencial de invalidez precoce ou de significativa redução de esperança de vida” (artigo 3º, letra c).

O mesmo diploma faz distinção entre discriminação “direta” e “indireta”. A direta ocorre quando “uma pessoa com deficiência seja objecto de um tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável” (artigo 3º, letra a). A discriminação indireta, por sua vez, seria quando “uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja susceptível de colocar pessoas com deficiência numa posição de desvantagem comparativamente com outras pessoas”, salvo quando essa disposição, critério ou prática seja “objetivamente justificável” e sejam utilizados meios “adequados e necessários” (artigo 3º, letra b). Há também o conceito de “discriminação positiva”, que corresponde às medidas

“destinadas a garantir às pessoas com deficiência o exercício ou o gozo, em condições de igualdade, dos seus direitos” (artigo 3º, letra d). As práticas discriminatórias descritas são muito variadas, podendo decorrer de “ações ou omissões, dolosas ou negligentes” (artigo 4º).

Quanto à discriminação no trabalho e no emprego, o legislador português dedicou artigo específico (artigo 5º), enumerando as seguintes práticas, além daquelas que já constam no Código do Trabalho Português: a) A adoção de procedimento, medida ou critério, diretamente pelo empregador ou através de instruções dadas aos seus trabalhadores ou a agência de emprego, que subordine a fatores de natureza física, sensorial ou mental a oferta de emprego, a cessação de contrato de trabalho ou a recusa de contratação; b) A produção ou difusão de anúncios de ofertas de emprego, ou outras formas de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento, que contenham, direta ou indiretamente, qualquer especificação ou preferência baseada em fatores de discriminação em razão da deficiência; c) A adoção pelo empregador de prática ou medida que no âmbito da relação laboral discrimine um trabalhador ao seu serviço.

Também é proibido expressamente despedir, aplicar sanções ou prejudicar por qualquer outro meio o trabalhador com deficiência, por motivo do exercício de direito ou de ação judicial contra prática discriminatória. Por outro lado, a lei ressalva que não haverá discriminação se a situação de deficiência “afecte níveis e áreas de funcionalidade que constituam requisitos essenciais e determinantes para o exercício dessa actividade” (artigo 5º, item 3). Frise-se que caberá ao empregador analisar a viabilidade de implementar adequações para o trabalhador com deficiência tenha “acesso a um emprego, ou que nele possa progredir, ou para que lhe seja ministrada formação”, salvo se tais medidas implicarem em gastos “desproporcionados para a entidade empregadora” (artigo 5º, item 4).

O descumprimento dessas normas gera o direito à reparação por danos patrimoniais e não patrimoniais (artigo 7º, item 1). Também há previsão de que as sentenças que reconheçam prática discriminatória contra pessoa com deficiência, após o trânsito em julgado, serão obrigatoriamente publicadas nos periódicos diários de maior circulação do país, às custas do condenado (artigo 7º, item 3).

Além disso, todas as práticas discriminatórias previstas na Lei nº 46/2007 são tipificadas como “contra-ordenações”, que apesar de não serem consideradas crimes, são puníveis com coimas (multas) e processadas em entidades administrativas com recursos para os Tribunais (artigo 9º).

Em termos mais gerais, a Lei n.º 07/2009, que constitui o Código do Trabalho Português, traz uma série de dispositivos tratando da pessoa com deficiência. O artigo 24º assegura o direito à igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho, vedando qualquer discriminação, inclusive em razão de deficiência (item 1). O Item 2 do mesmo artigo estende essa proibição de discriminação aos critérios de seleção e condições de contratação, cursos de formação e capacitação, retribuição e promoções, bem como à participação em entidades coletivas.

Destaque ainda para a Lei nº 03/2011, que trata da discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente, transpondo para o ordenamento jurídico interno de Portugal as Diretivas nº 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2006/54/CE do Parlamento e Conselho Europeu. Trabalho independente, nos termos dessa lei, é a atividade “profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada” (artigo 2º). Apesar de não tratar expressamente de pessoa com deficiência, a norma diz que ninguém pode ser beneficiado ou prejudicado “em razão de qualquer factor de discriminação” (artigo 3º, item 1 e artigo 5º), prevendo indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais aos prejudicados (artigo 6º). Também há previsão de sanções (contra-ordenações) a quem cometer ato de discriminação (artigo 9º).

#### **4.2.2. Educação, capacitação e reabilitação profissional**

A educação como meio de autodeterminação e independência, obviamente, não se restringe às pessoas com deficiência. Trata-se de direito fundamental e importante ferramenta de exercício da cidadania e ascensão social. Nas relações de trabalho, essa afirmação torna-se ainda mais precisa, especialmente com a acelerada modernização e informatização dos meios de produção. Em consequência, ganha destaque a formação para o trabalho, que no caso das pessoas com deficiência deve

também levar em conta a necessidade de superação de limitações funcionais e eliminação de barreiras, através de processos de habilitação e reabilitação.

Educação, capacitação e reabilitação para o trabalho, portanto, embora sejam conceitos e processos distintos, possuem aspectos em comuns, tendo como objetivo a formação do indivíduo para os desafios da vida em sociedade, o exercício de seus direitos e a práticas de determinadas atividades. Mesmo quando a reabilitação envolve a (re)adaptação física e/ou funcional do indivíduo (como o uso de próteses, por exemplo) pode-se dizer que a premissa (expressa ou implícita) é a aquisição de conhecimentos e habilidades para a obtenção de autonomia e o exercício consciente e pleno da cidadania. Não por acaso, o legislador costuma tratar dessas matérias em conjunto, buscando soluções e políticas integradas. Por essas mesmas razões, optou-se por analisar esses direitos das pessoas com deficiência em um mesmo tópico, destacando suas semelhanças e diferenças.

#### **4.2.2.1. Direito à educação e deficiência**

Como destaca Harari, o século 21 reserva aos trabalhadores um desafio maior do que aquele observado nas revoluções tecnológicas anteriores, em que se viu o surgimento dos motores, vapor, ferrovias e eletricidade<sup>256</sup>. Um dos motivos é que não há alternativas à aceitação desses novos modelos de produção, sendo inviável correr o risco de guerras mundiais e revoluções sangrentas. Como consequência, exige-se do indivíduo o constante aperfeiçoamento para manter sua “empregabilidade” em um mercado cada vez mais dominado pela automação e pelo avanço das inteligências artificiais.

Neste quadro, de elevadas expectativas para todos os trabalhadores, o papel de educação é ainda mais relevante. Apenas através da contínua capacitação e reabilitação que a força de trabalho atual (e das futuras gerações) se mostrará apta a lidar com um mercado de trabalho em rápida transformação, sempre exigindo profissionais mais qualificados. No caso das pessoas com deficiência, essa afirmação é ainda mais verdadeira, pois elas ainda precisam superar outras barreiras para o pleno

---

<sup>256</sup> HARARI, Yuval Noah – **21 lições para o século 21**. p. 58.

acesso ao trabalho. Em um mundo interligado e dependente da automação, cada vez mais teremos menos opções de “qualquer” trabalho, exigindo-se uma elevada formação educacional e profissional. O único caminho, então, será a especialização da força de trabalho, aspiração e necessidade que se estende a todos os trabalhadores, mas ganha contornos ainda mais urgentes para as PCD’s.

### **- Brasil**

A formação para o trabalho da pessoa com deficiência insere-se, obviamente, no direito fundamental à educação assegurado a todos os indivíduos. A Constituição Brasileira dispõe que a educação é “direitos de todos e dever do Estado e da família”, devendo ser promovida e incentivada com a “colaboração da sociedade” e tendo como objetivo o “pleno desenvolvimento da pessoa”, bem como seu preparo para o exercício da cidadania e sua “qualificação para o trabalho” (artigo 205º). Entre os princípios que devem ser seguidos no ensino consta a “igualdade de condições para o acesso e permanência na escola” (artigo 206º, inciso I). Da mesma forma, cabe ao Estado garantir “atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (artigo 208º, inciso III). Também há determinação para que o plano nacional de educação, de duração decenal e estipulado por lei, tenha entre seus objetivos a formação para o trabalho (artigo 214º, inciso IV).

A CDPD, por sua vez, dispõe em seu artigo 24º que a educação da pessoa com deficiência deve ser exercida sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades. Também é assegurado um sistema de educação inclusivo em todos os níveis e aprendizagem ao longo da vida. Essa formação deve ter como objetivo, entre outros, o “pleno desenvolvimento do potencial humano e sentido de dignidade e auto-estima (sic) e ao fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, liberdades fundamentais e diversidade humana”. Para tanto, os Estados signatários assumiram o compromisso de assegurar que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior geral, à formação vocacional, à educação de adultos e à aprendizagem ao longo da vida “sem discriminação e em condições de igualdade com as demais”, devendo ainda garantir adaptações “razoáveis” (item 5).

Importante ainda destacar que o Estatuto da Pessoa com Deficiência trata do direito à educação como um dever do Estado, da família, da comunidade escolar e da sociedade (artigo 27º, parágrafo único) e elenca uma série de objetivos e obrigações específicas (artigo 28º), entre elas: a) sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida (inciso I); b) aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena (inciso II); c) acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas (inciso XIII).

Além disso, no campo da educação para o trabalho, a legislação brasileira possui outras opções que podem auxiliar a pessoa com deficiência a se preparar e começar a vida profissional. São os contratos de *aprendizagem* e de *estágio*.

Apesar de não serem voltadas especificamente para as PCD's, o caráter formativo e profissionalizante dessas formas de contratação atendem a uma das finalidades da defesa do direito ao trabalho da pessoa com deficiência: assegurar experiência e oportunidade de inclusão no mercado de trabalho às PCD's. E ainda que não apresentem as mesmas garantias e direitos de uma relação tradicional de emprego (especialmente o estágio), são importantes instrumentos para vencer barreiras e preconceitos.

De acordo com a legislação trabalhista brasileira, o contrato de aprendizagem é um contrato de emprego especial que visa assegurar ao trabalhador uma formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (artigo 428º da CLT). Além disso, a formação técnico-profissional do aprendiz deve se caracterizar por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (artigo 428º, §4º, da CLT).

Entre as principais características do contrato de aprendizagem, pode-se destacar: a) deve ser ajustado por escrito; b) tem prazo determinado; c) a duração do



trabalho do aprendiz não pode exceder seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada; d) limite de idade (inicialmente, apenas trabalhadores entre 14 e 23 anos); e) frequência à escola do aprendiz, salvo se já tiver concluído o ensino médio e f) garantia do salário mínimo. Quanto à jornada de trabalho, esclareça-se que esse limite poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (artigo 432º da CLT).

No entanto, no caso do aprendiz ser uma pessoa com deficiência, a lei flexibiliza algumas das exigências acima. Em primeiro lugar, o contrato de trabalho não está limitado a 02 (dois) anos, como ocorre nos demais casos. Também não há uma restrição de idade máxima, podendo ser aprendiz pessoa com deficiência com mais de 23 anos.

Não obstante as possíveis vantagens, é necessário frisar a importância de observar a finalidade desse tipo de contrato, de modo que seu uso não signifique uma maneira de burlar direitos e garantias trabalhistas, asseguradas a empregados regulares de determinada empresa. Necessária essa ressalva, pois o aprendiz, por sua condição especial, sendo ou não pessoa com deficiência, tende a receber valores inferiores (respeitado o salário mínimo), além de ter o recolhimento de FGTS em valor menor que aquele devido aos demais empregados (apenas 2% ao mês, contra 8%, conforme o artigo 15º, §7º, da Lei nº 8.036/1990).

Diferente do aprendiz, cujo contrato configura uma relação de emprego com direito à assinatura da carteira de trabalho, o estagiário não goza dos mesmos direitos de um empregado. Trata-se de uma relação de trabalho, sem dúvida, mas cujo objetivo primordial é a educação do estudante.

No Brasil, essa atividade é regulada pela Lei Federal nº 11.788/2008, que define estágio como sendo um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, e que visa à preparação para o trabalho produtivo. Ele é desenvolvido por educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial

e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (artigo 1º).

Daí se extrai a primeira e fundamental diferença entre o estágio e o contrato de aprendizagem. Enquanto este tem foco na atividade produtiva, ainda que o trabalhador esteja ali em processo de formação (aprendizagem), o estágio integra “um projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.” (artigo 1º, §1º). Nesse sentido, o estágio tem como principal objetivo não o resultado produtivo, mas o “aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.” (artigo 1º, §2º)

Justamente em razão desses objetivos específicos, há critérios e exigências legais claros para um estágio regular. Como dito, o estágio, nos termos da Lei nº 11.788/2008, não cria vínculo empregatício, desde que observados, entre outros, os seguintes requisitos (artigo 3º): a) matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; b) celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; c) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Em caso de descumprimento de qualquer dos requisitos acima, ficará caracterizado o vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (artigo 3º, § 2º). Quanto à duração, há um limite legal de 02 (dois) anos na mesma parte concedente, salvo quando se tratar de pessoa com deficiência (artigo 11º). Para as PCD's, assim como na aprendizagem, não há limitação no tempo de contratação.

Diante desse cenário normativo, seria razoável esperar a existência de políticas e/ou ações públicas organizadas para assegurar o direito à formação adequada para o trabalho da pessoa com deficiência. Como já destacado, o direito à educação

profissional é indissociável do próprio direito à educação, na medida em que os conhecimentos são adquiridos com um propósito: a formação para o trabalho. O exercício da cidadania passa pela educação e a cidadania implica, inclusive, o direito de descobrir a vocação profissional e desenvolver os potenciais individuais relacionados ao trabalho. Direito à educação e direito ao trabalho, portanto, estão entrelaçados. O direito ao trabalho, por sua vez, também implica no desenvolvimento profissional. É o desdobramento daquilo que o legislador falou ao dizer que o trabalho da PCD deve ser de sua “livre escolha, sua vocação e seu interesse” (artigo 36º da Lei nº 13.146/2015). Como destacam Alencar, Colombo e Garcia, em uma economia “capitalista, o nível de instrução e/ou escolaridade é uma exigência para processos seletivos diversos, não sendo diferente para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”<sup>257</sup>.

Infelizmente, no caso do Brasil, os dados estatísticos apontam que as pessoas com deficiência geralmente possuem um grau de instrução menor, o que inevitavelmente dificulta sua colocação profissional e o pleno exercício do direito ao trabalho. De acordo com o Censo de 2010 do IBGE, cerca de 30,3% das pessoas com deficiência nunca frequentaram a escola. Entre as pessoas com “limitação funcional” (mas não consideradas PCD’s) esse percentual é de 14,11%. Já entre as pessoas sem deficiência e sem limitação funcional o percentual é 7,88%. Entre as PCD’s, 49,89% têm apenas o 1º grau completo ou incompleto, sendo que entre as pessoas com “limitação funcional” esse número é de 52,39%, e entre os que não têm qualquer limitação, 49,20%<sup>258</sup>. Quanto maior a escolaridade, mais se observa a distância entre a formação desses grupos. Os PCD’s que tem 2º grau completo ou incompleto e 3º grau completo ou incompleto representam apenas 13,99% e 5,34%, respectivamente. As pessoas com alguma limitação que tem 2º grau completo ou incompleto e 3º grau completo ou incompleto são 22,19% e 11,04%, respectivamente. Já aqueles sem

---

<sup>257</sup> ALENCAR, Maria de Lourdes, COLOMBO, Regina Maria Thienne, GARCIA, Vinicius Gaspar - **A tecnologia assistiva(ta) que dialoga com o mundo do trabalho: um panorama da inserção social das pessoas com deficiência no Brasil a partir dos dados do censo 2010**. [Em linha]. p. 14.

<sup>258</sup> *Idem - Ibidem*.

qualquer limitação com 2º grau completo ou incompleto e 3º grau completo ou incompleto correspondem a 28,31% e 13,28%, respectivamente<sup>259</sup>.

Esse baixo nível de escolaridade reflete no mais elevado percentual de desempregados entre as pessoas com deficiência, que não apenas precisam corresponder às qualificações mínimas para o exercício de determinada profissão (o que exige certo grau de educação), como concorrer com os demais grupos, com grau de educação proporcionalmente superior. Isso também leva a outras diferenciações no mercado de trabalho, como a remuneração média. Apresentando menor escolaridade, a tendência é um mais baixo nível remuneratório, como os dados estatísticos confirmam. Alencar, Colombo e Garcia concluem que para uma efetiva inclusão social para o trabalho e emprego, “são necessários mais tempo de permanência na escola para uma inserção mais qualificada e com melhores rendimentos para o trabalhador em geral”<sup>260</sup>.

#### **- Portugal**

Em Portugal há inúmeros dispositivos legais tratando dos direitos das pessoas com deficiência à educação, bem como destinados a propiciar condições de capacitação e colocação no mercado de trabalho. O direito à educação está assegurado na Constituição Portuguesa de forma ampla e irrestrita, como se depreende dos artigos 43º (“É garantida a liberdade de aprender e ensinar”) e 73º (“1. Todos têm direito à educação e à cultura”). Também consta no texto constitucional português que é dever do Estado promover a democratização da educação e as demais condições para que a educação contribua para a “superação das desigualdades económicas, sociais e culturais, o desenvolvimento da personalidade e do espírito de tolerância, de compreensão mútua, de solidariedade e de responsabilidade” (artigo 73º, item 2).

Ainda cabe ao Estado garantir o acesso de todos os cidadãos, segundo suas capacidades, “aos graus mais elevados do ensino, da investigação científica e da criação artística” (artigo 74º, item 2, letra d). Esses dispositivos já seriam suficientes para

---

<sup>259</sup> ALENCAR, Maria de Lourdes, COLOMBO, Regina Maria Thienne, GARCIA, Vinicius Gaspar – *Op. Cit.* p. 14.

<sup>260</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 19.

fundamentar políticas e ações específicas de educação para pessoas com deficiência, o que inclui a formação e habilitação para o trabalho. A observância das capacidades e condições individuais, sempre tendo como objetivo o acesso e a aprendizagem, até os mais elevados “graus de ensino”, pressupõe medidas inclusivas, através da eliminação das barreiras no processo de ensino. Não bastasse, o constituinte tratou expressamente da obrigação do ente estatal de “promover e apoiar o acesso dos cidadãos portadores de deficiência ao ensino e apoiar o ensino especial, quando necessário” (artigo 74º, item 2, letra g).

Na legislação infraconstitucional, o direito à educação está regulamentado em várias normas, como a Lei nº 46/1986 (Lei de Bases do Sistema Educativo), que já se preocupava com o acesso, a inclusão e o aproveitamento das crianças com deficiência no ambiente de ensino. Tal norma estabelece que a educação especial deve ser organizada visando a “integração profissional do deficiente” (artigo 18º, item 3). A educação da pessoa com deficiência é ainda tratada pelo Decreto-Lei nº 54/2018 (Regime jurídico da educação inclusiva), que se aplica às escolas profissionais (artigo 1º, item 3). Nele constam entre os princípios orientadores da educação a equidade, a inclusão, a personalização e a autodeterminação (artigo 3º, letras b, c, d e f). Entre os recursos específicos a serem disponibilizados estão os “serviços do emprego e formação profissional” (artigo 11º, item 3, letra e). Ademais, para cumprir os objetivos da inclusão devem cooperar, de forma complementar e sempre que necessário, os recursos da comunidade, nomeadamente da educação, da formação profissional, do emprego, da segurança social, da saúde e da cultura (artigo 11º, item 5).

#### **4.2.2.2. Reabilitação e capacitação profissional**

Como esclarece o Relatório Mundial Sobre a Deficiência, apesar de não possuir uma estrutura conceitual unificadora, a reabilitação pode ser entendida como “uma série de respostas à deficiência, desde as intervenções para melhorar a função corporal até medidas mais abrangentes destinadas a promover a inclusão”<sup>261</sup>. O relatório destaca ainda que a reabilitação às vezes é essencial para tornar o deficiente capaz de

---

<sup>261</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank – *Op. Cit.* [Em linha]. p. 99.

participar da vida educacional, do mercado de trabalho e da vida civil. Trata-se de medida, obviamente, voluntária (ninguém pode ser obrigado a se reabilitar), que pode demandar do deficiente algum auxílio para avaliar suas opções. Além disso, a reabilitação não se dirige somente ao deficiente, servindo também para capacitar sua família<sup>262</sup>.

Nesse sentido, reabilitar é dar condições à pessoa com deficiência de participar e interagir com o seu ambiente, através da obtenção e manutenção de suas funcionalidades, superando ou minorando os efeitos da própria deficiência. Não se trata, porém, de apenas identificar as deficiências do indivíduo e estabelecer programas de saúde e tratamentos a ela direcionados. A reabilitação cuida das necessidades e objetivos do indivíduo e de sua forma de interação com o ambiente, entendendo que a deficiência existe em níveis não apenas internos, mas externos à própria pessoa.

Entre os inúmeros exemplos de medidas voltadas para a reabilitação, que variam de acordo com o indivíduo, estão a adaptação das residências e banheiros, instalação de elevadores, uso de próteses, muletas, aparelhos auditivos, softwares de ampliação e leitura de tela etc. Estes últimos caracterizam as chamadas “tecnologias assistivas”, que tem grande impacto na inclusão da pessoa com deficiência, nas possibilidades de educação e, conseqüentemente, em sua empregabilidade<sup>263</sup>.

Ainda segundo o relatório mundial, as dificuldades relacionadas à reabilitação geralmente envolvem a falta de órgãos públicos diretamente encarregados e programas governamentais específicos, carência de informações que auxiliem na definição das políticas públicas e falta de recursos e infraestrutura de saúde<sup>264</sup>. Apesar de não ser uma exclusividade das políticas voltadas para as pessoas com deficiência, a ausência de um programa adequado de reabilitação implica sobrecarga dos demais sistemas públicos de amparo social. O deficiente que não consegue se reabilitar fica, desde logo, impedido de exercer plenamente sua cidadania. Essa situação também leva a problemas financeiros, pois os custos com tratamentos de saúde tendem a se acumular e

---

<sup>262</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank – *Op. Cit.* p. 99.

<sup>263</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 105.

<sup>264</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 109.

o indivíduo, provavelmente, terá dificuldades de obter ou exercer um trabalho, ampliando sua dependência de medidas assistenciais.

No âmbito internacional, necessário novamente destacar a Convenção nº 159, de 20 de junho de 1983, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da reabilitação e emprego das PCD's. Em tal norma consta que a finalidade da reabilitação deve ser “permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou e reintegração dessa pessoa na sociedade.” (artigo 1º, item 2). Ademais, a política de reabilitação “deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral” (artigo 4º)<sup>265</sup>. Em síntese, a reabilitação para o trabalho permite sua (re)integração ao mercado laboral, contribui para a plena independência financeira do deficiente, garantindo-lhe autonomia e reforçando sua autoestima.

#### **- Brasil**

A Constituição Brasileira prevê a habilitação e a reabilitação das pessoas portadoras de deficiência, com a promoção de sua integração à vida comunitária (artigo 203º, inc. IV), e a garantia de um salário mínimo de benefício mensal aos indivíduos que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei (artigo 203º, inc. V). A lei que trata da Assistência Social no Brasil reitera os comandos constitucionais estabelecendo entre seus objetivos: a promoção da integração ao mercado de trabalho e a habilitação, bem como a reabilitação das pessoas com deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária (artigo 2º, inciso, I, alíneas “c” e “d”, da Lei Federal nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993).

A estreita relação entre educação, capacitação e reabilitação para o trabalho também é evidenciada no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146/2015) que diz ser dever do Estado assegurar à PCD, com prioridade, entre outros, a efetivação dos direitos referentes à educação, à profissionalização, à

---

<sup>265</sup> Essa norma foi ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, atualmente substituído pelo Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019.

habilitação e à reabilitação (artigo 8º). Essa lei dispõe ainda que a pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, a “cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador” (artigo 34º, §4º). O legislador ordinário também garantiu aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (artigo 34º, §5º).

Sobre a habilitação e a reabilitação profissional, a Lei nº 13.146/2015 determina que o Poder Público implemente serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa “ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse” (artigo 36º). A citada norma também esclarece que habilitação profissional é o processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para o exercício de profissão ou de ocupação (artigo 36º, §2º). Ademais, destaca a necessidade de habilitar o trabalhador com deficiência para o trabalho de sua “livre escolha, sua vocação e seu interesse”. De igual modo, determina que os serviços oferecidos de habilitação, reabilitação e educação profissional devem ter como finalidade permitir que o trabalhador obtenha, conserve e progrida no trabalho (artigo 36º, §3º), devendo ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivo (artigo 36º, §4º).

Frise-se igualmente a Lei Federal nº 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e impõe ao Poder Público a manutenção de programas de habilitação e reabilitação profissional e social. Tais programas devem assegurar ao beneficiário, incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, bem como às pessoas com deficiência, “os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive” (artigo 89º). De acordo com o mesmo diploma legal, reabilitação profissional compreende: a) fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional; b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do



beneficiário; e c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário (artigo 89º, parágrafo único). Tal reabilitação é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados, e, na medida das “possibilidades” da Previdência Social, aos seus dependentes (artigo 90º).

Por fim, a Lei nº 7.853/1989 estabelece regras para a atuação do Poder Público na área de formação laboral da pessoa com deficiência (artigo 2º, inc. III). Entre as ações previstas estão o apoio à formação profissional e a edição de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado.

### **- Portugal**

Sobre a capacitação e a reabilitação profissional, destaca-se em Portugal o Decreto-Lei nº 290/2009 que, conforme dito em seu preâmbulo, tem como o objetivo atualizar a legislação portuguesa sobre o assunto, “alinhando-a às normas internacionais, mais precisamente à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência”<sup>266</sup>. Esse Decreto introduziu no sistema português um regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade. Para Fernando Fontes, essa norma tentou solucionar uma crítica que era feita à legislação lusitana, caracterizada pela fragmentação quanto à proteção da pessoa com deficiência, além de uma sobreposição de normas e órgãos, que levava à inércia e ineficácia das políticas de proteção, habilitação e inclusão no mercado de trabalho<sup>267</sup>.

Também é importante a Lei n.º 38/2004, “que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência”<sup>268</sup>, além de enumerar uma série de princípios aplicáveis às ações de proteção e inclusão das pessoas com deficiência (artigos 4.º a 15.º). Entre tais princípios, “destacam-se os da singularidade, da autonomia, da participação, da

---

<sup>266</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 27.

<sup>267</sup> FONTES, Fernando - Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da Caridade à Cidadania Social. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, p. 88.

<sup>268</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 27.

globalidade, da responsabilidade pública, da cooperação e da solidariedade”<sup>269</sup>. Sobre o “direito ao emprego, trabalho e formação” da pessoa com deficiência, referida norma dispõe que é competência do Estado adotar medidas específicas para assegurar o direito de “acesso ao emprego, ao trabalho, à orientação, formação, habilitação e reabilitação profissionais e a adequação das condições de trabalho da pessoa com deficiência” (artigo 26º, n. 1). Para tanto, o Estado deve “fomentar e apoiar o recurso ao auto-emprego, teletrabalho, trabalho a tempo parcial e no domicílio” (artigo 26º, n. 2).

Ainda tem-se a Lei nº 04/2019, que renova a legislação portuguesa sobre cotas na iniciativa privada e trata do processo de seleção profissional. Ela estabelece que o processo de recrutamento e seleção dos candidatos com deficiência deve ser *adequado* e, caso haja pedido dos interessados, pode haver a adaptação das provas de avaliação (artigo 7º, item 1). Também dispõe que, caso haja necessidade, o Instituto Nacional para a Reabilitação (INR, I. P.), deverá prestar o apoio necessário aos empregadores nesse processo (artigo 7º, item 2). Prevê ainda que no caso da contratação de trabalhadores cujas limitações funcionais impliquem a necessidade de adequação ou adaptação do posto de trabalho e/ou produtos de apoio, os empregadores poderão recorrer ao Instituto Nacional para a Reabilitação e ao Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), que deverão prestar o apoio técnico necessário (item 3).

Finalmente, importante destacar que o INR, I. P. integra a administração indireta do Estado Português, com autonomia administrativa e património próprio (artigo 1º, Decreto-Lei n.º 31/2012). Ele tem como objetivo assegurar o planeamento, execução e coordenação das políticas nacionais destinadas a promover os direitos das pessoas com deficiência. O IEFP, I.P., por sua vez, também é um serviço público, cuja missão é promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, por intermédio da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional (Decreto-Lei nº 143/2012). Entre suas ações está promover a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, em articulação com o INR, I. P. (artigo 3º, item 2, letra h).

---

<sup>269</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 27.

### 4.2.3. Incentivo ao empreendedorismo

O empreendedorismo talvez seja a melhor representação da autonomia em uma sociedade de livre mercado e oportunidades. O incentivo ao trabalho inclui as atividades autônomas, além daquelas em que o serviço é prestado de forma subordinada. Trabalhar por conta própria pode significar o caminho da plena autonomia almejada, além de muitas vezes ser o verdadeiro objetivo pessoal.

No entanto, as pessoas com deficiência costumam encontrar mais dificuldades do que a média da população quando buscam recursos para financiar o próprio negócio. De acordo com o relatório mundial sobre a deficiência, apesar dos programas de microcrédito estarem abertos a todos, incluindo pessoas com deficiência, “as evidências sugerem que poucas pessoas com deficiência se beneficiam de tal possibilidade”. Um dos motivos mais evidentes é a falta de bens e recursos que sirvam de garantia para esses empréstimos<sup>270</sup>.

No Brasil, o Estatuto do Deficiente estabelece que o Sistema Único de Saúde (SUS) e Assistência Social (Suas) devem fornecer orientações, entre outras, na área de empreendedorismo, de modo a que as pessoas com deficiência possam exercer sua cidadania (artigo 17º).

Na prática, porém, observam-se poucas iniciativas nesse sentido. Na legislação brasileira que trata das cooperativas, por exemplo, não há qualquer menção a pessoas com deficiência. Quanto às opções de crédito, por outro lado, é importante registrar que muitos bancos brasileiros, públicos e privados, oferecem linhas de crédito específicas. Destaque ainda para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), que em alguns estados da Federação possui programas de empreendedorismo voltados especificamente para deficientes. Portugal também não apresenta legislação específica sobre a matéria, deixando as iniciativas empreendedoras das pessoas com deficiência carentes de uma política bem definida.

---

<sup>270</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank – *Op. Cit.* [Em linha]. pag. 256.

Diante desse relativo “vazio” normativo, relevante destacar ações de outros países, que enfrentam a questão de forma mais objetiva e efetiva.

O Chile, por exemplo, não tem a legislação mais inclusiva no que se refere às pessoas com deficiência. Como analisado no capítulo anterior (item 3.4), a legislação chilena não prevê reserva de vagas nos setores público e privado ou isenções fiscais. Não obstante, a Lei nº 20.422/2010, que trata de medidas para garantir a inclusão social e combater a discriminação, tem dispositivo que estimula o empreendedorismo. Esse diploma legal dispõe que os municípios podem “conceder gratuitamente, em feiras autorizadas, espaços para a instalação de empresas pertencentes a pessoas com deficiência”. Na hipótese de não existir feiras locais, os municípios poderão “manter posições comerciais gratuitas para a instalação de empresas para pequenos e médios empresários com deficiência” (artigo 33º).

Há outras iniciativas, mais integradas com o processo de reabilitação e preparação da pessoa para o mercado de trabalho. É o caso de Bangladesh, da África do Sul e da Nigéria, nos quais durante a reabilitação vocacional desenvolvida nas próprias comunidades, os participantes recebem também treinamento em empreendedorismo e auxílio de crédito para começar o próprio negócio.<sup>271</sup>

#### **4.2.4. Reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência – setor público e setor privado**

##### **- Brasil**

No Brasil, o artigo 37º, inciso VIII, do texto constitucional, assegura "percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência" na Administração Pública (artigo 37º, inc. VIII), cabendo à lei ordinária definir esse percentual, bem como os critérios de admissão.

Em cumprimento a esse preceito constitucional, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, fixa um percentual máximo de 20% das vagas oferecidas em

---

<sup>271</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank – *Op. Cit.* [Em linha]. pag. 254.

determinado concurso (artigo 5.º, §2º). Já o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que cuida da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, estipula o percentual mínimo de 5%. O mesmo Decreto fixa diretrizes para a habilitação e reabilitação profissional (artigos 30º a 33º) e acesso ao trabalho nos setores público e privado (artigos 34º a 45º).

Quanto à reserva de vagas no setor privado, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, prevê que a empresa com mais de 100 empregados "está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência" (artigo 93º). Importante observar que "o parâmetro adotado (mais de 100 empregados) é compreendido como sendo o número total de empregados de determinada empresa, somando-se os diversos estabelecimentos que ela eventualmente possua"<sup>272</sup>, excluídos apenas os aprendizes (§3º, artigo 93º).

Destaque-se ainda que a Lei nº 8.213/91 proíbe a dispensa de um trabalhador com deficiência ou reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado, *antes* que o empregador contrate outro funcionário com deficiência ou reabilitado (§1º, artigo 93º). Não se trata, portanto, de garantia de emprego propriamente dita, mas de uma exigência que visa assegurar o cumprimento da cota mínima de contratações de PCD's. Em outras palavras, a vedação não constitui um direito à manutenção no emprego da PCD. Tanto que se o empregador cumprir a exigência mencionada, poderá demitir o trabalhador.

Por outro lado, a mesma norma dispõe sobre garantia de emprego a trabalhadores que sofreram acidente de trabalho, pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário (artigo 118º). Essa garantia, entretanto, não exige que o empregado tenha ficado com alguma deficiência, permanente ou temporária, decorrente do acidente.

Finalmente, registre-se que como forma de incentivar e, ao mesmo tempo, penalizar as empresas que descumprem esses percentuais de admissão de pessoas com

---

<sup>272</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 26.

deficiência, o legislador brasileiro estabeleceu entraves e requisitos para aqueles que pretendem contratar com o Poder Público. Segundo a Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que institui as normas para licitações e contratos com a Administração Pública, um dos critérios de desempate para as licitações é que os bens e serviços oferecidos tenham sido produzidos ou prestados por empresas que comprovem cumprimento de reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social e que atendam às regras de acessibilidade previstas na legislação (artigo 3º, §2º, inc. V). Também há previsão de que nos processos de licitação poderá ser estabelecida “margem de preferência” nessas mesmas condições (artigo 3º, §5º, inc. II).

### **- Portugal**

A Lei n.º 38/2004 “estabelece quotas de contratação de pessoas com deficiência, que devem ser observadas pelo setor público e pelo setor privado”<sup>273</sup>. O artigo 28º da referida norma diz que as empresas particulares devem "contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores" (n. 1). A Administração Pública, “por sua vez, deve contratar um percentual igual ou superior a 5% de pessoas com deficiência (n. 3)”<sup>274</sup>.

Já o Decreto-Lei nº 29/2001, que trata da admissão de pessoas com deficiência no serviço público, estabelece que o sistema de cotas de emprego aplica-se somente a pessoas com deficiência com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional e local (artigo 1º). A norma ainda remete às circunstâncias e situações descritas no item nº 1 do artigo 2º da Lei nº 9/1989, no qual consta que a pessoa com deficiência é aquela que, “por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de estrutura ou função psicológica, intelectual, fisiológica ou anatómica susceptível de provocar restrições de capacidade”, é considerada em situação “de desvantagem para o exercício de actividades consideradas normais tendo em conta a idade, o sexo e os factores sócio-culturais dominantes”.

---

<sup>273</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 27.

<sup>274</sup> *Idem. Ibidem.*

Para aqueles organismos do setor público não abrangidos pelo Decreto-Lei nº 29/2001 e para as entidades empregadoras do setor privado, foi aprovada recentemente a Lei nº 04/2019. Essa norma reitera o conceito de pessoa com deficiência, para efeito de direito às cotas de emprego, tendo como parâmetro o percentual mínimo de 60% de incapacidade. Quanto ao percentual para reserva de vagas, permanece o limite máximo de 2% (como na Lei n.º 38/2004). Registre-se que antes da Lei nº 04/2019 não havia, de forma expressa, um limite mínimo de trabalhadores que a empresa deveria ter para estar sujeita às cotas. Isso favorecia (ao menos em tese) a inclusão de um maior número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho português. Nesse sentido, a regra portuguesa era bem mais abrangente que a brasileira. No Brasil, como já visto, apenas para empresas com mais de 100 empregados surge a obrigação de contratar pessoas com deficiência.

Ainda conforme a Lei nº 04/2019, as empresas “médias”, com um número igual ou superior a 75 trabalhadores, devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço. Já as empresas “grandes” (com mais de 100 empregados) devem admitir trabalhadores com deficiência, em número não inferior a 2% do pessoal ao seu serviço (artigo 5º).

No entanto, pode-se argumentar que o tamanho da população e da economia brasileira justificam essa distinção e, na prática, os resultados são semelhantes. Contudo, como registrado por este autor, “não há muitas pesquisas sobre o impacto dessas políticas de inclusão, o que torna tal afirmação mera ‘suposição’”<sup>275</sup>. De fato, os “próprios percentuais (2%, 5% ou até 20%, dependendo do país e do setor econômico) não parecem estar definidos com base em critérios objetivos. Isso pode representar um excesso ou uma deficiência nessa política de inclusão em particular”<sup>276</sup>.

Por fim, frise-se que a Lei nº 04/2019 prevê que as empresas particulares poderão não cumprir os percentuais acima se ficar demonstrado a “não existência, em número suficiente, de candidatos com deficiência, inscritos nos serviços de emprego,

---

<sup>275</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 28.

<sup>276</sup> *Idem. Ibidem.*

que reúnem os requisitos necessários para preencher os postos de trabalho das ofertas de emprego apresentadas no ano anterior” (artigo 8º, n. 2).

#### **4.2.5. Acessibilidade e direito ao trabalho**

Um dos aspectos mais importantes quando se fala em assegurar a efetividade dos direitos da pessoa com deficiência é a acessibilidade. Se uma das características da deficiência é a existência de barreiras externas, qualquer ação inclusiva deve passar, necessariamente, pela eliminação desses obstáculos.

Garantir o acesso, contudo, não se limita à eliminação de obstáculos físicos, mas de quaisquer barreiras ou dificuldades que impeçam o exercício da cidadania pela pessoa com deficiência. É um conceito amplo, como destaca Farias, abrangendo “todo e qualquer instrumento capaz de propiciar a inclusão do deficiente em igualdade de condições com os demais”<sup>277</sup>.

Os desafios para garantir a acessibilidade, contudo, são múltiplos. Isso porque o direito de acesso não se limita a questões de locomoção, ao ir e vir nos espaços públicos e privados. A questão se apresenta em várias dimensões, abrangendo todos os meios que proporcionem a capacidade de inclusão da pessoa com deficiência e sua integração na sociedade.

Isso inclui o acesso aos meios de transporte, meios de comunicação, serviços públicos etc. Como alcançar esse amplo acesso, quando muitas das modificações/adaptações necessárias devem ocorrer em bens e espaços de particulares? E no caso do meio laboral? O legislador se preocupou em estabelecer regras de adequação do local de trabalho? Quais os meios disponíveis e quais as consequências para o descumprimento? Falar em acesso é quase sinônimo de inclusão, objetivo principal das regras de proteção às pessoas com deficiência. Nesse contexto, eleva-se a importância do tema, bem como o impacto que ele pode ter no direito do trabalho da pessoa com deficiência.

---

<sup>277</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de, CUNHA, Rogério Sanches, PINTO, Ronaldo Batista – **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo**. 2016, p. 170.



## **- Brasil**

No caso brasileiro, a Lei Federal nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) define acessibilidade como a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (artigo 3º, inciso I). Dispõe ainda que é dever do Estado assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, entre outros direitos, a acessibilidade, bem como o direito à informação, à comunicação e acesso aos avanços científicos e tecnológicos (artigo 8º). O Estatuto também identifica acessibilidade como o direito da pessoa com deficiência à vida independente, ao pleno exercício de seus demais direitos e à participação na vida social (artigo 53º).

O Estatuto ainda estipula que o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Serviço de Acolhimento do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) devem promover ações articuladas para garantir à pessoa com deficiência e sua família a aquisição de informações, orientações e formas de acesso às políticas públicas disponíveis. Isso inclui informações e orientações nas áreas de saúde, de educação, de cultura, de esporte, de lazer, de transporte, de previdência social, de assistência social, de habitação, de trabalho, de empreendedorismo, de acesso ao crédito, de promoção, proteção e defesa de direitos e nas demais áreas que possibilitem à pessoa com deficiência exercer sua cidadania (artigo 17º).

O fundamento constitucional está no §2º do artigo 227º, que estabelece que a lei deve dispor sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência. O artigo 244º do texto constitucional estende o mesmo comando para os logradouros, os edifícios de uso público e os veículos de transporte coletivo atualmente existentes.

Ademais, o artigo 9º da CDPD diz que o objetivo da acessibilidade é possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida. Diz ainda que é obrigação dos Estados tomar medidas adequadas para garantir às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural.

Perceba-se que o objetivo da acessibilidade não é oferecer vantagens à pessoa com deficiência, mas igualar as condições apresentadas, para que ela possa exercer seus direitos em condição de igualdade com os outros indivíduos. A acessibilidade decorre naturalmente dos demais direitos fundamentais assegurados às pessoas com deficiência. A existência de determinado direito pressupõe as condições de seu exercício, caso contrário direito não seria, mas mera “promessa” de algo futuro, dependente de outro direito ainda não garantido.

Se é assegurado a todos o direito de ir e vir, bem como a liberdade de exercício profissional, a educação, a saúde e o próprio direito ao trabalho, é forçoso reconhecer que as condições para o exercício desses direitos também são direitos em si. A acessibilidade, quando existente uma barreira, é pressuposto para o pleno exercício do direito. Essa conclusão independe de expressa disposição constitucional ou legal.

No entanto, é recomendável que existam parâmetros para a imposição, tanto ao poder público como ao particular, bem como regras sobre acessibilidade, sempre observando os princípios da razoabilidade e da reserva do possível. De igual modo, a acessibilidade não está restrita aos espaços físicos e meios de transporte, mas a outros aspectos da experiência individual e social, como o acesso à informação e à comunicação, inclusive por meios tecnológicos.

Dito isso, o acesso ao ambiente de trabalho decorre naturalmente desse princípio geral de acessibilidade, sendo pressuposto lógico para o pleno exercício do direito ao trabalho. Apesar de não ter referência no texto original da Constituição

Brasileira de 1988, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência estende expressamente as diretrizes sobre acessibilidade ao “local de trabalho” (artigo 9º, item 1, alínea “a”).

Não obstante, a Consolidação das Leis Trabalhistas não possui norma específica sobre a acessibilidade das pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho. Há inúmeros dispositivos sobre segurança e saúde no trabalho, abordando inclusive aspectos relativos às edificações e iluminação dos locais de trabalho. São normas importantes voltadas para a saúde de todos os trabalhadores, mas não cuidam de impor aos empregadores medidas adicionais para garantir acessibilidade aos trabalhadores com deficiência.

Antes da CDPD e do Estatuto da Pessoa com Deficiência, as Leis Federais nº 10.048, de 08 de novembro de 2000, e a nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, já estabeleciam normas gerais e critérios básicos para prioridade de atendimento e promoção da acessibilidade das PCD's, respectivamente<sup>278</sup>. Na Lei nº 10.098/2000 houve ainda a preocupação de definir a responsabilidade do Poder Público na promoção das ações de acessibilidade (ex: artigo 23º), que se estendiam muito além das barreiras físicas em espaços públicos, alcançando as áreas privadas, bem como veículos de transporte e sistemas de comunicação (artigos 16º a 19º).

No entanto, tal norma pouco falava do ambiente de trabalho. O legislador perdeu a oportunidade de integrar as políticas de acessibilidade das pessoas com deficiência e o direito do(ao) trabalho. Da mesma forma, a norma nada diz sobre políticas e medidas de incentivo ou recompensa aos particulares que promovem a acessibilidade, limitando-se a dispor sobre a obrigação do Poder Público em realizar campanhas de conscientização (artigo 24º).

A Lei Federal nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), por sua vez, ao tratar da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, deixa claro que devem ser atendidas as regras de acessibilidade, bem como assegurados o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente laboral (artigo 37º).

---

<sup>278</sup> Essas leis foram regulamentadas pelo Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004.

Esse dispositivo é complementado pelos artigos que tratam da acessibilidade em termos gerais (artigos 53º a 62º). As regras ali impostas direcionam-se aos espaços e serviços, públicos ou privados, de uso coletivo.

Observa-se, no entanto, uma ênfase na utilização pública dos espaços e/ou serviços, sem mencionar os trabalhadores vinculados à prestação desses mesmos serviços ou manutenção de tais espaços. Ainda que se possa deduzir uma situação da outra, pois o funcionário normalmente transita pelos mesmos espaços do público externo, essa premissa nem sempre é verdadeira. Há locais nos empreendimentos e serviços internos, que não tem como finalidade o atendimento ao público, apesar de necessitarem observar as regras de acessibilidade em razão dos trabalhadores que neles podem transitar. No entanto, o já mencionado artigo 37º afasta qualquer dúvida quanto à aplicabilidade das regras de acessibilidade aos locais de trabalho, em benefício dos trabalhadores com deficiência.

Ainda sobre o tópico acessibilidade, importante destacar que uma das hipóteses autorizadas do levantamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), regulado pela Lei Federal nº 8.036/1990, ocorre quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social (artigo 20º, inciso XVIII, da Lei nº 8.036/1990). Trata-se de medida voltada para a acessibilidade, pois permite que o próprio trabalhador tome a iniciativa para eliminar (ou reduzir) uma barreira física, que pode atingir inclusive suas atividades profissionais.

Apesar do expressivo arcabouço jurídico relacionado à acessibilidade, faltam pesquisas e dados sobre a efetividade dessas medidas nos locais de trabalho. Como exemplo, o IBGE indica, com dados de 2017, que entre os 1.679 municípios que dispunham de serviço de transporte coletivo por ônibus intramunicipal, apenas 11,7% tinham a frota totalmente adaptada para a acessibilidade de pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, enquanto 48,8% possuíam frota parcialmente adaptada<sup>279</sup>.

---

<sup>279</sup> INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - **Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) - 2017**. [em linha].

Essa informação, ainda que relevante, não serve para aferir a realidade laboral dessas pessoas, inclusive quanto à acessibilidade dos locais de trabalho. Por outro lado, se um número tão baixo de municípios tem seu transporte público plenamente adaptado, é razoável concluir que outras medidas de acessibilidade, principalmente aquelas que dependem da atuação e recursos privados, sejam ainda menos frequentes. A experiência também indica que muito ainda é necessário fazer para assegurar acessibilidade das pessoas com deficiência aos espaços públicos. Exemplo disso é que o Supremo Tribunal Federal brasileiro apenas recentemente (2014) instalou rampa de acesso à tribuna, permitindo sua utilização por advogados cadeirantes<sup>280</sup>.

Essa dificuldade de mensuração, por si só, talvez seja o maior entrave para a correção ou aprimoramento das políticas públicas voltadas para assegurar o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Sem determinar o grau de aplicação das regras já existentes, como dizer se elas são suficientes? Esse problema é observado em outros marcadores sobre o direito ao trabalho (apesar de não limitado a ele) das pessoas com deficiência.

Quanto aos dados oficiais, o “Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho” (Plataforma Smartlab), indica que apenas o Estado do Maranhão possui comissão permanente de acessibilidade. Também se observa que apenas 08 Estados (das 27 unidades da federação brasileira) possuem leis sobre acessibilidade de espaços públicos a PCD’s<sup>281</sup>.

### **- Portugal**

Registre-se que os comentários feitos no tópico anterior, analisando a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aplicam-se a Portugal, que igualmente ratificou referida norma internacional, sendo desnecessário repetir as colocações já feitas.

---

<sup>280</sup> SUPREMO Tribunal Federal - **Ações de acessibilidade no STF promovem inclusão social de pessoas com deficiência**. [Em linha].

<sup>281</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – *Op. Cit.* [em linha].

Não obstante, o Decreto-Lei nº 163/2006 aprovou o regime de acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, às vias públicas e aos edifícios habitacionais. Já em sua exposição de motivos, estabelece que a acessibilidade “constitui um elemento fundamental na qualidade de vida das pessoas, sendo um meio imprescindível para o exercício dos direitos que são conferidos a qualquer membro de uma sociedade democrática”. Ele surge em substituição ao Decreto-Lei nº 123/1997, que cuidava do tema, a partir da constatação de que a legislação anterior foi insuficiente para promover as medidas de acessibilidade a que se propunha. Uma das razões apontadas seria o fato de que as sanções impostas eram de pouca monta. Trata-se de uma legislação abrangente, mas que não cuida especificamente do ambiente laboral. Apesar disso, estabelece que seu âmbito de aplicação alcança os “centros de emprego protegido, centros de actividades ocupacionais e outros equipamentos equivalentes” (artigo 2º, n. 2, letra c).

O Decreto-Lei nº 74/2007, por sua vez, dispõe sobre o direito de acesso das pessoas com deficiência acompanhadas de cães de assistência a locais, transportes e estabelecimentos de acesso público. Mais uma vez, o legislador não se ocupou detidamente com a acessibilidade no local de trabalho. No entanto, há previsão de aplicação das regras ali dispostas nos “locais de emprego” (artigo 2º, letra o).

Portugal conta ainda com o Decreto-Lei nº 58/2016, que estabelece atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou incapacidade, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, a todas as entidades públicas e privadas. Citando expressamente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o referido Decreto amplia a previsão de atendimento preferencial existente na legislação portuguesa (Decreto-Lei nº 135/99 e Decreto-Lei nº 73/2014). Até então, a preferência limitava-se a serviços da administração central, regional e local e institutos públicos nas modalidades de serviços personalizados do Estado ou de fundos públicos. Também não havia previsão de qualquer sanção em caso de descumprimento. Com o novo diploma legal, o atendimento prioritário das pessoas acima listadas, inclusive aquelas com deficiência ou incapacidade, estende-se a todas as entidades públicas e privadas que prestem atendimento presencial ao público. Além disso, é criado um quadro contraordenacional (sanções) em caso de descumprimento (artigo 1º).

#### **4.2.6. Incentivos fiscais e o direito ao trabalho das pessoas com deficiência**

Entre as medidas que podem ser tomadas pelo Poder Público, e apenas por ele, para incentivar empresas e particulares a promoverem a inclusão social das pessoas com deficiência temos as isenções e incentivos fiscais. Não será usado neste trabalho o termo “benefício” fiscal, pois pode sugerir que se trata de uma “benesse” ou “gratuidade”, sem qualquer justificativa razoável. Ao contrário, parte-se da premissa que incentivos fiscais, seja para a própria pessoa com deficiência, seja para terceiro que promova ações de inclusão, são meios para que o Estado cumpra seu dever de garantir os direitos e a efetivação da cidadania desse grupo. Em outras palavras, se os incentivos fiscais se mostram como medidas efetivas para a inclusão social, não podem ser tratadas como “opções” dos entes públicos, mas como ferramentas essenciais de políticas públicas mais amplas.

E por que os incentivos seriam eficientes para promover a inclusão das pessoas com deficiência? Pela simples constatação de que as medidas a serem tomadas para eliminação das barreiras presentes no meio social envolvem normalmente custos, não raro elevados, para quem tem o dever de implementá-las. Esse raciocínio se estende aos espaços laborais, em que, por vezes, as adaptações exigidas implicam gastos, pontuais ou permanentes, que podem desencorajar os empreendedores, apesar das exigências legais.

De fato, não é raro que empresários deixem de cumprir as cotas mínimas de admissão de pessoas com deficiência sob a “justificativa” de que os seus espaços não estão devidamente adequados e de que eles não possuem os recursos para as modificações exigidas. Esse dilema, que não se restringe a países em desenvolvimento como o Brasil, impõe um delicado jogo de forças entre a ação estatal e os interesses privados. O resultado, provavelmente, será que os agentes particulares irão, sempre que possível, tentar eliminar ou minimizar esses ônus financeiros. Isso pode representar tanto a não contratação de pessoas com deficiência, como a não adequação do ambiente de trabalho, impedindo aqueles que forem contratados de desenvolver plenamente suas atividades. Em última análise, a falta de incentivos implica a manutenção de espaços públicos, meios de transportes e de comunicação, bem como ambientes laborais “hostis”

às pessoas com deficiência, negando-lhes em última instância o direito à escolha do trabalho e ao seu pleno desenvolvimento.

Ainda que possa parecer estranho ou “pouco capitalista” que o Estado conceda isenções ou incentivos para que empregadores contratem, capacitem e/ou adaptem seus empreendimentos às pessoas com deficiência, tais medidas podem (e devem) ser encaradas como meios de aumento de produtividade do sistema capitalista. Trabalhadores com deficiência costumam ter seu potencial desperdiçado, o que, além de prejudicá-los, afeta negativamente a própria economia de uma sociedade. Outra consequência positiva de políticas efetivas de inclusão é que esses indivíduos passam a depender menos de ajuda estatal.

Em outras palavras, medidas fiscais que ampliam as oportunidades de acessibilidade, formação e emprego de pessoas com deficiência permitem que esses indivíduos adquiram a almejada independência (inclusive financeira), em benefício não apenas deles próprios, mas de suas famílias e de toda a sociedade. Pontue-se que essa conclusão não pode ser considerada uma “novidade” ou “progressista”, mas uma visão pragmática sobre o papel do Estado e sobre a pouca efetividade de normas impostas aos particulares que lhes causam dispêndios econômicos, sem qualquer medida compensatória.

A ideia de incentivos fiscais não é nova, sendo amplamente utilizada em diversos momentos históricos, com as mais variadas finalidades. Obviamente, isso não retira o caráter excepcional dessas medidas, que alteram o equilíbrio das relações entre particulares e Estado e, de certa forma, relativizam o princípio da igualdade tributária, reconhecido expressamente na Constituição Brasileira (artigo 150º, inciso II). Porém, em todos os casos, há sempre um interesse público a fundamentar tais exceções. No caso de incentivos para garantir a acessibilidade das pessoas com deficiência não é diferente, como exposto acima.

Registre-se que muitos países adotam políticas de incentivo, voltadas justamente para medidas inclusivas de pessoas com deficiência. Como exemplos, citam-



se os Estados Unidos e a Espanha, dois países com bons percentuais de inclusão de deficientes no mercado de trabalho (como analisado no item 3.4 do capítulo anterior).

### **- Brasil**

Não há previsão de incentivos fiscais para pessoas com deficiência na Constituição Brasileira. Por outro lado, o Estatuto da pessoa com deficiência (Lei Federal nº 13.146/2015) dispõe que o Poder Público “incentivará a fabricação de veículos acessíveis e a sua utilização como táxis e vans, de forma a garantir o seu uso por todas as pessoas” (artigo 50º). Também há previsão legal autorizando a concessão de incentivos fiscais com vistas a possibilitar a acessibilidade desses veículos adaptados (artigo 51º, §2º). Infelizmente, essas são as únicas previsões dessa natureza no Estatuto, o que demonstra a falta de uma visão sistêmica e uma política clara nesse sentido.

Há outros exemplos de medidas fiscais em prol das PCD's “dispersas” na legislação brasileira. No caso brasileiro, o que se observa é uma “política” (se é que pode ser assim chamada) ou tendência de conceder isenções ou vantagens diretamente às pessoas com deficiência, para a aquisição de certos produtos ou serviços, não necessariamente visando conferir mais autonomia e autodeterminação.

Por exemplo, a Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, que altera a legislação sobre imposto de renda, prevê isenção dos valores recebidos por pessoas físicas quando decorrentes de “portadores de moléstia profissional, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante), contaminação por radiação, síndrome da imunodeficiência adquirida, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido contraída depois da aposentadoria ou reforma” (artigo 6º, inciso XIV). Também há isenção dos seguros recebidos de entidades de previdência privada decorrentes de morte ou invalidez permanente do participante (artigo 6º, inciso VII).

Além disso, a Lei Federal nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, que também trata do imposto de renda, diz que é possível deduzir doações e patrocínios diretamente

efetuados por pessoas físicas ao Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência - PRONAS/PCD (artigo 12º, inciso VIII). De igual modo, é assegurada à pessoa com deficiência, ou ao contribuinte que tenha dependente nessa condição, preferência na restituição do imposto de renda (artigo 35º, §5º, da Lei nº 9.250/1995).

As pessoas com deficiência têm ainda direito à isenção de alguns tributos relacionados à compra de veículos. É o caso do IPI (Imposto sobre produtos industrializados – Lei Federal nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995) e do IOF (Imposto sobre operações financeiras – Lei Federal nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991). De igual modo, sob a justificativa de “facilitar a locomoção”, a Lei Federal nº 8.899, de 29 de junho de 1994, concede “passe livre” às PCD’s no sistema de transporte coletivo interestadual. No entanto, essa isenção de transporte só é devida às pessoas com deficiência “comprovadamente carentes” (artigo 1º).

Além desses impostos, certos estados da Federação conferem às PCD’s isenções sobre IPVA (Imposto sobre propriedade de veículos automotores) e ICMS (Imposto sobre circulação de mercadorias e serviços). Já na esfera municipal, há entes que isentam as pessoas com deficiência do IPTU (imposto sobre a propriedade territorial urbana) e/ou concedem isenções em transportes coletivos intramunicipais (dados IBGE - Perfil dos Municípios Brasileiros - Munic 2017)<sup>282</sup>.

No entanto, permanece o questionamento: por que não há incentivos para empresas e particulares em geral, para que elas contratem e/ou tomem iniciativas para garantir a acessibilidade das pessoas com deficiência nos espaços públicos e privados, inclusive nos locais de trabalho? Por exemplo, a legislação brasileira não prevê nenhuma compensação ou vantagem fiscal sobre a folha salarial do empregador em caso de contratação de pessoa com deficiência. Essa seria uma prática importante, pois tornaria a contratação mais atrativa financeiramente, sem parecer uma obrigação, como ocorre com as cotas. Como visto no tópico 3.4, essa é uma medida adotada em alguns países, como a Espanha e Portugal.

---

<sup>282</sup> INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - **Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) - 2017**. [em linha].

De igual modo, no caso de não cumprimento da cota mínima legal de contratação, o empregador não tem a opção de pagar uma “compensação” (ou “multa”), como ocorre em outros países, a exemplo da Alemanha e França. Frise-se que essa possibilidade é criticada por muitos, sob o argumento de que incentivaria o descumprimento da cota de vagas. No entanto, facultar ao empregador não contratar, desde que arque com uma compensação financeira (normalmente destinada ao amparo e/ou reabilitação das pessoas com deficiência), pode ter aspectos positivos, se bem administrada e houver critérios mínimos para excepcionar a regra geral. Pela experiência de outros países, essas medidas, mais do que “descontos” na aquisição de veículos ou prioridade no recebimento da restituição de imposto de renda, têm mais chances de promover a empregabilidade e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em síntese, considerando a legislação brasileira em vigor, é possível dizer que não há uma política clara de incentivos fiscais visando à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Consequentemente, a falta de uma visão sistêmica e integrada do papel que essas ações fiscais desempenham na efetividade das demais medidas de inclusão social, reflete-se no interesse público sobre sua implantação. Essa constatação se estende às relações de trabalho, o que é preocupante, pois é justamente no competitivo ambiente laboral que se poderia verificar os maiores impactos positivos dessas práticas.

### **- Portugal**

Em Portugal há mecanismos de incentivo fiscal à contratação de pessoas com deficiência. O Decreto-Lei nº 299/1986 diminuiu a taxa contributiva para a segurança social das empresas, no que se refere aos trabalhadores com deficiência por elas contratados. Já o Decreto-Lei 290/2009, que estabelece o regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidades, dispõe sobre a concessão de isenção e redução de contribuições para a seguridade social (artigo 15º, item 1, letra e). No entanto, consta que lei especial irá tratar dessa matéria (artigo 15º, item 2).

Essa lei é justamente o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Lei nº 110/2009). A Seção IV cuida do incentivo à contratação de trabalhadores com deficiência. O artigo 108 define trabalhador com deficiência, para efeitos da concessão dos aludidos benefícios, como sendo aquele que possua capacidade de trabalho inferior a 80% da capacidade normal exigida a um trabalhador não deficiente no mesmo posto de trabalho (item 3). Já o artigo 109 estabelece taxa contributiva menor para as entidades empregadoras (11,9%), quando o normal seria 23,75% (artigo 53º).

Por outro lado, a Lei nº 22-A/2007, assegura para a pessoa com deficiência isenção do imposto para aquisição de veículos (artigo 54º). Essa mesma isenção se estende para pessoas coletivas de utilidade pública e instituições particulares de solidariedade social, cooperativas e associações de e para pessoas com deficiência (artigo 52º item 1). Também há redução no imposto para táxis e veículos de transporte adaptados (artigo 53º, item 3).

Importante lembrar que, para a obtenção dos benefícios assegurados às pessoas com deficiência, é necessária uma “avaliação de incapacidade”, realizada por junta médica, e cujo procedimento é regulado pela Lei nº 202/1996 (alterada pelo Decreto-Lei nº 291/2009).

Apesar de não se observar uma política sistemática e ampla para o acesso ao emprego por meio da concessão de isenções ou incentivos fiscais, as iniciativas de Portugal são mais concretas e bem direcionadas do que as brasileiras. Mostram, pelo menos, uma visão clara da importância desse tipo de medida estatal, que busca minorar os custos dos empreendimentos e tornar o mercado de trabalho mais suscetível para a admissão e manutenção de trabalhadores com deficiência.

#### **4.2.7. Tutela jurisdicional e proteção aos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência**

Os sistemas estatais modernos, já demonstraram que a existência de direitos, seja quais forem, tem pouco valor sem garantias e sem um sistema jurisdicional apto a dar uma resposta satisfatória às pretensões que lhe são apresentadas. Direitos sem

garantias são meras aspirações. De igual modo, não há Estado Democrático verdadeiro sem um Judiciário efetivo, independente e imparcial.

Essas são premissas fundamentais e, a partir delas, desdobram-se soluções e instrumentos, que variam de acordo com os valores envolvidos e com os direitos tutelados. Assim, além dos direitos propriamente reconhecidos, observam-se soluções distintas em cada país visando à efetividade do que foi assegurado. Essas diferenças podem ser observadas no conjunto de garantias processuais disponíveis, nos agentes aptos a fiscalizar a atuação do Estado (e dos próprios particulares) e até mesmo nos órgãos que apreciarão tais demandas.

### **- Brasil**

No caso do Brasil, a Constituição Federal diz que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (artigo 5º, inciso XXXV), consagrando o direito fundamental de acesso à Justiça. Trata-se de direito básico e essencial em um Estado de Direito, servindo como medida de efetiva cidadania e instrumento de defesa contra ingerências de terceiros e do próprio Estado.

As demandas decorrentes das relações de trabalho são apreciadas, como regra geral, pela Justiça do Trabalho, órgão especializado do Poder Judiciário, com estrutura e corpo funcional próprios. A competência e a autonomia desse ramo da Justiça está prevista no texto constitucional (artigo 114º).

O sistema jurídico brasileiro conta ainda com normas processuais específicas para as demandas sujeitas à Justiça Laboral. O processo do trabalho, apesar de utilizar princípios e regras do processo comum, de forma supletiva e subsidiária, tem características próprias, cuja origem histórica tem como fundamento um procedimento simples, célere, informal, objetivo e efetivo.

Além disso, a legislação brasileira possui um sistema integrado para a tutela coletiva de interesses. Os principais instrumentos desse sistema encontram-se nas Leis Federais nº 7.347, de 24 de julho de 1985 (Lei da Ação Civil Pública) e nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor, na parte que trata das tutelas

coletivas). Essas normas estabelecem os institutos, diretrizes, princípios e regras gerais para a proteção dos direitos e interesses difusos e coletivos.

A proteção das pessoas com deficiência também é regulada pela Lei Federal nº 7.853/1989, que diz que as medidas judiciais para a tutela de interesses coletivos, difusos, individuais homogêneos e individuais indisponíveis das PCD's poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública, pela União, pelos Estados, pelos Municípios, pelo Distrito Federal, por associação constituída há mais de 1 (um) ano, nos termos da lei civil, por autarquia, por empresa pública e por fundação ou sociedade de economia mista que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção dos interesses e a promoção de direitos da pessoa com deficiência (artigo 3º).

Dentre os agentes listados acima, o Ministério Público ganha maior relevância, por seu papel constitucional, autonomia e estrutura. Reconhecido como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado (artigo 127º da Constituição Federal do Brasil), com o papel de “fiscal da lei” e guardião da ordem constitucional (artigo 129º da Constituição Federal do Brasil). Na seara trabalhista, atua o Ministério Público do Trabalho, conforme divisão interna e distribuição de atribuições prevista na Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993 (artigo 83).

A Defensoria Pública, da União e dos Estados, também tem a atribuição de atuar na defesa dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência, quando se fizer necessário e houver disponibilidade institucional (Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994 – artigos 14º e 20º).

Quanto ao acesso à Justiça e ao trâmite processual, existe a previsão de que as unidades judiciárias assegurarão às pessoas com deficiência acessibilidade aos seus sítios na rede mundial de computadores, ao meio eletrônico de prática de atos judiciais, à comunicação eletrônica dos atos processuais e à assinatura eletrônica. Tal regra se encontra no artigo 199º do Código de Processo Civil, mas é aplicável ao processo do trabalho, por força do disposto no artigo 15º do mesmo diploma legal e do artigo 769 da CLT.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Federal nº 13.146/2015) prevê ainda que o Poder Público deve assegurar o acesso da pessoa com deficiência à Justiça (independente de qual ramo ou especialidade), com igualdade de oportunidades, garantindo, se necessário, adaptações e recursos de tecnologia assistiva (artigo 79º). Essa obrigação vale sempre que uma pessoa com deficiência figure em um dos polos da ação ou atue como testemunha, participe da lide posta em juízo, advogado, defensor público, magistrado ou membro do Ministério Público (artigo 80º).

Por fim, o texto constitucional estabelece que no caso de cobrança judicial de dívida contra a Fazenda Pública, a pessoa com deficiência está incluída no rol de credores “superpreferenciais”, com direito a pagamento mais célere (artigo 100º, §2º, CF/1988 e artigo 102º, §2º do ADCT).

#### **- Portugal**

O acesso à justiça está igualmente consagrado como direito fundamental no texto constitucional português (artigo 20º). Portugal ainda conta com uma legislação trabalhista protetiva e sistematizada, cuja principal norma é o Código do Trabalho (Lei nº 7/2009). Como já visto, o sistema trabalhista lusitano prevê medidas contra a discriminação das pessoas com deficiência, inclusive no ambiente laboral.

Não há em Portugal, contudo, uma Justiça especializada em causas trabalhistas, como ocorre no Brasil. Há, sim, juízes do trabalho na estrutura do Judiciário português, com competências delimitadas pela Lei de Organização do Sistema Judiciário (Lei nº 62/2013), cujas competências assemelham-se ao sistema brasileiro (artigo 126º), incluindo as demandas relativas às pessoas com deficiência.

Em Portugal, o Ministério Público também tem autonomia e independência, podendo atuar inclusive em matérias trabalhistas. Conforme seu novo Estatuto (Lei nº 68/2019), o Ministério Público português tem entre suas atribuições: 1) exercer o patrocínio officioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de caráter social; 2) assumir a defesa de interesses coletivos e difusos, nos casos previstos em lei e 3) promover os direitos e interesses das crianças, jovens, idosos, adultos com

capacidade diminuída, bem como de outras pessoas especialmente vulneráveis (artigo 4º, item 1, letras g, h e i).

### **4.3. Efetividade das normas e políticas públicas de acessibilidade ao trabalho da pessoa com deficiência**

Entre suas conclusões, o Relatório Mundial Sobre a Deficiência destaca inicialmente o óbvio (ou, pelo menos, o que deveria ser): quase todos os trabalhos podem ser realizados por pessoas com deficiência. Apesar disso, esse grupo (heterogêneo e numeroso) de nossa sociedade amarga índices de empregabilidade e taxas de desemprego piores que as pessoas sem deficiência<sup>283</sup>. Importante registrar que essa constatação não se restringe a países pobres ou “em desenvolvimento”. O fato de que mesmo países ricos apresentarem tais discrepâncias indica que não se trata apenas de possuir ou não recursos disponíveis.

Por outro lado, a experiência de inúmeros países demonstra que ações isoladas, por melhores que sejam as intenções (ou mais “impactantes”), não são suficientes, eis que o problema se apresenta em múltiplas dimensões. O mencionado Relatório Mundial sobre a Deficiência da OMS destaca fatores como falta de acesso à educação e à reabilitação, falta de acesso a recursos financeiros, desincentivos criados por benefícios à deficiência, a inacessibilidade do ambiente de trabalho, bem como “a percepção dos empregadores a respeito da deficiência e da pessoa com deficiência”<sup>284</sup>. Ora, se o desafio é multifacetado, a resposta também precisa ser. O mesmo relatório ainda indica ações recomendadas para os diversos atores sociais que podem contribuir para eliminar as barreiras do trabalho da pessoa com deficiência. Ao fazê-lo, distribui o ônus social entre o Governo, os empregadores e as organizações da sociedade civil, como ONG’s, instituições de microcrédito e os sindicatos<sup>285</sup>.

Em outras palavras, o enfrentamento da questão passa pelo reconhecimento da necessidade de iniciativas públicas e privadas, coordenadas e/ou

---

<sup>283</sup> WORLD Health Organization, THE World Bank – *Op. Cit.* [Em linha]. p. 259.

<sup>284</sup> *Idem. Ibidem.*

<sup>285</sup> *Idem - Op. Cit.* p. 259/261.



incentivadas por políticas inclusivas claras e objetivas. Para isso, é imprescindível reconhecer que a questão do desemprego e da precarização do trabalho das pessoas com deficiência não podem ser explicadas “isoladamente face a outros fatores, como a história, a educação, os transportes, o ambiente construído, o acesso, a ideologia e a cultura”<sup>286</sup>.

O caso de Portugal exemplifica a situação. Apesar de ser considerado um país “desenvolvido”, com ampla rede normativa e institucional para a proteção dos direitos das minorias (inclusive das PCD’s, como visto nos tópicos anteriores), o relatório “Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2017”, elaborado pelo Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH), do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa), e apresentado publicamente no dia 13 de dezembro de 2017, no âmbito do II Encontro do ODDH – Deficiência, Cidadania e Inovação Social, sinaliza a ineficácia das políticas de inclusão<sup>287</sup>.

Entre os dados coletados, já mencionados em trabalho anterior deste autor, verifica-se que: a) o “desemprego diminuiu 18,8% entre 2011-2016 para a população geral, *mas aumentou 26,7% na população com deficiência*”<sup>288</sup>; b) o “desemprego de curta duração entre as pessoas com deficiência desceu 6,7% entre 2011-2016, mas o desemprego de longa duração subiu 63,8%”<sup>289</sup>; c) as “pessoas com deficiência inseridas em empresas privadas com mais de 10 trabalhadores/as representam menos de 1% do total de trabalhadores”<sup>290</sup>; d) as “pessoas com deficiência representam apenas 2,3% do total de trabalhadores/as da administração pública”<sup>291</sup>.

Ainda que esses resultados insatisfatórios tenham muitas causas, um dos motivos pode ser justamente a “política de ‘emprego protegido’ implantada em

---

<sup>286</sup> BARNES, Colin - *Op. Cit.* p. 85.

<sup>287</sup> OBSERVATÓRIO da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) - **Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2017**. [em linha].

<sup>288</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 29.

<sup>289</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>290</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>291</sup> *Idem – Ibidem.*

Portugal, através dos Centros de Emprego Protegido (CEP)”<sup>292</sup>. De acordo com Veiga, esse modelo de assistência tem como pressuposto a transitoriedade, que significa "ter de considerar o tempo de permanência dos trabalhadores em situação de emprego como um tempo de progresso e de desenvolvimento pessoal e social"<sup>293</sup>. No entanto, até mesmo pelos estigmas e preconceitos que dificultam a inclusão, muitos encaram essa oportunidade "como a última etapa do acesso ao trabalho e não como um passo intermediário no caminho para o mercado normal de trabalho".<sup>294</sup>

O Brasil, por sua vez, tem uma situação econômica ainda menos favorável, agravada pela pandemia do novo coronavírus (Sars-CoV-2) que atualmente assola o mundo (2020). No entanto, em termos de proteção jurídica, pode-se dizer que se trata de um país avançado quanto ao reconhecimento dos direitos fundamentais, tanto na Constituição Federal, como na legislação infraconstitucional e demais normas jurídicas. Há um amplo espectro protetivo, o que não necessariamente se traduz em políticas e ações efetivas de inclusão e integração ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência. Prova disso é que segundo o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) de 2019, entre 18.734.990 trabalhadores com vínculo empregatício e trabalho em tempo integral (descartados, portanto, os trabalhadores parciais e informais)<sup>295</sup>, apenas 149.579 eram deficientes, o que representa 0,8% do total<sup>296</sup>. Apesar do aumento observado nos últimos anos, esse número está muito longe do percentual da população brasileira que possui algum tipo de deficiência (6,7%) ou com alguma limitação funcional (17,2%), conforme dados do IBGE (analisados no tópico 2.1).

Porém, é necessário registrar que esse problema não está restrito ao Brasil e a Portugal. Segundo Acunã e Goñi, a realidade da Argentina e, como regra, de toda a América Latina, é semelhante, com “um arcabouço normativo extenso e abundante, contendo os principais aspectos relacionados à problemática da deficiência e uma ampla

---

<sup>292</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 29.

<sup>293</sup> VEIGA, Carlos Veloso da - **Emprego Protegido e Reprodução Social**. p. 118.

<sup>294</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 128.

<sup>295</sup> SALÁRIO - **O desafio da inserção de profissionais PCDs no mercado de trabalho**. [Em linha].

<sup>296</sup> Os dados relativos aos salários oficiais são fornecidos mensalmente pelas empresas à Secretaria da Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (antigo Ministério do Trabalho) e estão disponíveis no portal <http://trabalho.gov.br/trabalhador-caged>

rede de serviços públicos, semipúblicos ou privados visando a inclusão dessas pessoas<sup>297</sup>. No entanto, um desafio comum é o combate à ineficiência, à discriminação e à segregação de muitas dessas políticas e programas<sup>298</sup>. Ainda segundo Acunã, Goñi e Repetto, entre as possíveis soluções estão: a sensibilização das pessoas, de modo a diminuir o preconceito e a discriminação; melhores mecanismos e ações de fiscalização, para o cumprimento das cotas de contratação mínima exigidas no setor privado; uma reavaliação das políticas de habilitação e reabilitação ao emprego, tornando-as mais efetivas e a “aproximação” dos chamados espaços de formação e o mundo do trabalho<sup>299</sup>.

Conclui-se, portanto, que apesar do amplo arcabouço jurídico e institucional, o problema da acessibilidade ao trabalho das pessoas com deficiência persiste. Não se trata apenas de dispor sobre os direitos das PCD's em instrumentos normativos, mas tomar ações efetivas para que isso ocorra. Os dados estatísticos “continuam a sugerir a ‘invisibilidade’ e a discriminação de parte significativa desse grupo”<sup>300</sup>. Sob uma perspectiva mais ampla, dar continuidade ao processo de inclusão social das pessoas com deficiência “em todos os setores (mobilidade, educação, saúde, política) parece ser o caminho mais efetivo e com efeitos mais duradouros, ainda que os resultados sejam obtidos somente a médio ou longo prazo”<sup>301</sup>.

Quanto ao papel do Estado e da sociedade nesse processo de inclusão, são importantes as ponderações de Jef Van Langendonck. Ele defende que os custos não relacionados com os cuidados médicos das pessoas com deficiência (que representam, segundo ele, os "custos reais da deficiência") também sejam "solidarizados" com o Estado, de forma a assegurar um efetivo processo de inclusão e uma "segurança social" ou "proteção social"<sup>302</sup>.

---

<sup>297</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 29.

<sup>298</sup> ACUÑA, Carlos H., GOÑI, Luis G. Bult - Introducción. **Políticas sobre la Discapacidad em la Argentina: el Desafío de Hacer Realidad los Derechos.** p. 15.

<sup>299</sup> ACUÑA, Carlos H., GOÑI, Luis G. Bult - *Op. Cit.* p. 336.

<sup>300</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 28.

<sup>301</sup> *Idem* – *Op. Cit.* p. 30.

<sup>302</sup> LANGENDONCK, Jef Van - **Os Direitos das Pessoas com Deficiência.** p. 160.

Como exposto no início deste estudo, inclusão significa assegurar a autonomia, independência e empoderamento desses indivíduos. Por essa razão, ela não pode ser compartimentalizada, com suas ações divididas de maneira estanque “entre espaços de lazer, de mobilidade, de educação, de saúde e de trabalho (apenas para citar alguns exemplos)”<sup>303</sup>. É essencial lembrar que “a vida é um conjunto de ações e interações, com repercussões e reflexos em diversas áreas. Logo, as políticas de inclusão devem ser igualmente globalizantes”<sup>304</sup>.

Nesse sentido, não custa destacar novamente que ações de incentivo e inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência, como a "reserva de vagas", não ferem o princípio da igualdade. Como defendido por este autor, “a igualdade é o valor que *justifica* as medidas de inclusão, pois permite ações que nivelam (ou tentam nivelar) as desigualdades reais (de inúmeras naturezas)”<sup>305</sup>. Segundo Marques, o "princípio da isonomia não veda qualquer discriminação. É possível desigualar, desde que atenda a critérios lógicos, o que corrobora a idéia do princípio não ser absoluto”<sup>306</sup>. Esse raciocínio baseia-se nos ensinamentos do filósofo Aristóteles, que dizia que devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.

Defende-se, portanto, que os gastos com a inclusão das pessoas com deficiência sejam compreendidos como *investimentos*. Por intermédio deles, assegura-se “a cidadania de parcela significativa da população, permitindo que ela se torne produtiva e independente”<sup>307</sup>. Esse investimento é necessário e desejado, pois, como destaca Cruz, o custo social e econômico decorrente da não integração da pessoa com deficiência é bem maior<sup>308</sup>. Ademais, como registra Barnes, outra vantagem é o

---

<sup>303</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 30.

<sup>304</sup> *Idem. Ibidem.*

<sup>305</sup> *Idem – Op. Cit.* p. 30-31.

<sup>306</sup> MARQUES, Christiani - Discriminação no Emprego. **Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência.** p. 113.

<sup>307</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 31.

<sup>308</sup> MARQUES, Christiani – *Op. Cit.* p. 105.

combate à discriminação das pessoas com deficiência, inclusive no próprio local de trabalho<sup>309</sup>.

Entretanto, os números atuais de pessoas com deficiência empregadas, apesar das cotas de contratação, são desanimadores. Esse dado, por si só, permite concluir que os atuais programas de inclusão no mercado laboral e a definição de percentuais mínimos de contratação não são suficientes para assegurar a efetividade do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Considerando que os pilares da atual definição de pessoa com deficiência são a autonomia, a independência e o empoderamento, é necessário refletir sobre a ênfase dada à garantia de vagas de trabalho, independente da natureza e “qualidade” desses empregos. Muitas vezes, as cotas não alcançam as aspirações individuais dessas pessoas, nem eliminam as inevitáveis barreiras físicas e os preconceitos inerentes à sociedade. Ao contrário, podem até aumentar os preconceitos, pois são uma imposição aos empreendedores.

Importante frisar, porém, que não se está criticando a existência de cotas de contratação, que desempenham um papel importante na inclusão social das PCD's. Contudo, as estatísticas levam à conclusão de que é preciso investir mais em outras políticas. De igual forma, é necessário questionar se essas cotas não servem como justificativa para a ausência de medidas mais contundentes para a efetiva inclusão social das pessoas com deficiência. O direito ao trabalho, como abordado neste trabalho, vai muito além de “assegurar” um emprego. Está ligado à autonomia de escolha e oportunidades de desenvolvimento profissional, não somente pela cota de vagas, mas pela formação pessoal, empregabilidade, combate à discriminação e eliminação de obstáculos para a acessibilidade no ambiente de trabalho.

Diante desse cenário, parece muito claro que é necessário mudar o paradigma das ações governamentais e das medidas inclusivas, dando-se menos enfoque a ações assistencialistas (ainda que “disfarçadas”) e buscando pavimentar o caminho da independência da pessoa com deficiência. Como bem aponta Portugal, apesar do desenho das políticas ser dominado por um “discurso de afirmação de direitos”, o

---

<sup>309</sup> BARNES, Colin - *Op. Cit.* p. 91.

modelo de intervenção continua a apresentar “práticas tradicionais de assistencialismo”<sup>310</sup>. Para superar esse quadro, é preciso mais ações que estimulem a educação, a acessibilidade (com foco nos espaços públicos e ambientes de trabalho, empregabilidade (com destaque para incentivos que favoreçam a escolha consciente, ao invés do simples cumprimento de uma cota), combate à discriminação e ao preconceito, com destaque para o estigma de que o deficiente não tem a mesma capacidade laboral que uma pessoa sem deficiência.

Além dessas ações, observa-se que pouco se fala de políticas de incentivos fiscais integradas, que abarquem tanto a aquisição de bens que promovam a inclusão e acessibilidade das PCD's (veículos, próteses, aparelhos etc), como também reduções na carga tributária ou até isenções, para empresas que forneçam tais equipamentos inclusivos e, principalmente, contratem pessoas com deficiência para seus quadros. Medidas dessa natureza, pautadas em incentivos e vantagens financeiras, em vez de simplesmente obrigar a contratação de determinado número de PCD's, tendem a garantir melhores e mais duradouros resultados. Ao destacar as vantagens e incentivos financeiros, aumentam as chances de que o número de trabalhadores com deficiência seja em número até maior do que as cotas mínimas legais. Ao mesmo tempo, medidas desburocratizantes podem contribuir para a eliminação das barreiras sociais relacionadas aos preconceitos mencionados acima.

Some-se a essas considerações, a necessidade de repensar a própria organização social do trabalho, buscando modelos que não apenas insiram as pessoas com deficiência nos espaços e atividades laborais existentes, mas que compreendam as rápidas transformações do mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, valorizem funções e papéis sociais que hoje não pesam no “cálculo econômico”<sup>311</sup>. Segundo Barnes, é preciso encontrar “alternativas” às políticas de inclusão das PCD's atuais, centradas no trabalho remunerado. Para ele, paradoxalmente, essa ênfase “retira a atenção das barreiras ambientais e culturais”, dificultando a entrada das pessoas com deficiência no

---

<sup>310</sup> PORTUGAL, Sílvia - *Op. Cit.* p. 147.

<sup>311</sup> BARNES, Colin - *Op. Cit.* p. 85.

mercado laboral remunerado<sup>312</sup>. Esse aspecto das políticas inclusivas já foi discutido neste trabalho e se traduz na insistência de “colocação profissional” das PCD’s sem a preocupação de adaptar o ambiente laboral. Como resultado, muitas dessas pessoas terminam por abandonar o trabalho ou não conseguem desempenhá-lo da melhor forma possível, reforçando os preconceitos que cercam a deficiência e as atividades produtivas.

Ademais, como lembra Barnes, não é “expectável” que todas as pessoas com deficiência “possam ou devam trabalhar ao mesmo ritmo das pessoas sem deficiência ou que todas as pessoas com deficiência possam ou devam trabalhar de acordo com a aceção convencional”<sup>313</sup>, em razão de limitações funcionais decorrentes de sua condição pessoal. Logo, para fugir desse modelo “opressor” e para que essas pessoas não se sintam “menorizadas” (por não conseguir “remuneração”), Barnes sugere “reconceptualizar radicalmente o significado do trabalho para além dos rígidos limites do trabalho assalariado”<sup>314</sup>, como ocorreu com o trabalho doméstico e o de cuidar dos filhos, no processo de valorização do papel social da mulher (observado a partir da segunda metade do século XX).

No caso das PCD’s, Barnes afirma que, se for o caso, deve-se incluir entre suas contribuições ao mundo do trabalho: a) as atividades diárias, entre elas os “trabalhos relacionados à própria condição pessoal”, como organizar e tomar medicamentos, fazer fisioterapia, tarefas domésticas e interações com a família e b) os chamados “sistemas de apoio autogeridos”, em que as pessoas com deficiência envolvem-se no desenvolvimento e na prestação dos serviços que lhes são dirigidos, tornando-se muitas vezes responsáveis pela contratação de vários profissionais. Neste último exemplo, há um relevante aspecto econômico, através do incentivo à economia local, “identificado” com a pessoa com deficiência responsável pelos pagamentos, ainda que os recursos necessários sejam subsidiados por programas sociais (como ocorre na Suécia)<sup>315</sup>. No entanto, é importante destacar que esse “realinhamento conceitual e

---

<sup>312</sup> BARNES, Colin - *Op. Cit.* p. 81.

<sup>313</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 91.

<sup>314</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 92.

<sup>315</sup> *Idem* - *Op. Cit.* p. 91.

organizacional”, não visa substituir as políticas de inclusão baseadas no direito ao trabalho (remunerado), mas complementá-las, visando “erradicar o estigma largamente associado à deficiência e ao desemprego”<sup>316</sup>.

Finalmente, é necessário registrar que uma das maiores barreiras (infelizmente) continua a ser o preconceito. Como lembra Cruz, o "estereótipo do portador de deficiência se liga à própria denominação do mesmo: deficiente. Esta palavra se associa na psicologia de massas à idéia de incapacidade, de dependente, de pedinte e de mendicância"<sup>317</sup>. Como já alertado, tal visão distorcida persiste na sociedade, “sendo ainda hoje um grande obstáculo à eficácia das políticas de combate à discriminação das pessoas com deficiência. Consequentemente, qualquer ação de inclusão desses cidadãos no mercado de trabalho deve enfrentar essa questão”<sup>318</sup>.

---

<sup>316</sup> BARNES, Colin - *Op. Cit.* p. 94.

<sup>317</sup> CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza - **O Direito à Diferença**. p. 104.

<sup>318</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 31.



## 5. CONCLUSÃO

A partir da análise das normas internacionais e dos ordenamentos jurídicos do Brasil e de Portugal, pode-se “afirmar que as pessoas com deficiência possuem uma ampla rede de proteção e tutela contra a discriminação”<sup>319</sup>. Também é possível dizer que há instituições, bem como instrumentos jurídicos específicos, para a assistência desse grupo de indivíduos, por meio de ações inclusivas, em áreas como educação, acessibilidade, reabilitação e empregabilidade<sup>320</sup>.

Entretanto, “isso não significa que as barreiras para que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente sua cidadania foram totalmente eliminadas”<sup>321</sup>. Ao contrário, como visto ao longo deste trabalho, há uma grande distância entre as expectativas criadas pela legislação protecionista e a realidade das PCD’s. Por outro lado, pode-se dizer que “o reconhecimento do direito ao trabalho, a capacitação e o incentivo à atividade laboral são, sem sombra de dúvidas, alguns dos aspectos mais importantes no processo de inclusão das pessoas com deficiência”<sup>322</sup>. Através do trabalho, o indivíduo reafirma sua condição de cidadão, reforça sua autoestima, desenvolve suas potencialidades, supera a pobreza, ganha independência e contribui para acabar com o preconceito e a discriminação. O combate à discriminação é outro pilar importante nessa luta, passando pela “sensibilização e a conscientização da sociedade de que a pessoa com deficiência pode, asseguradas as condições adequadas, ser um membro *produtivo e independente*”<sup>323</sup>.

Há várias medidas que podem ser tomadas nessa direção, que tem como premissa a atuação governamental, assim como dos particulares e da sociedade civil organizada, através de ONG’s e entidades de defesa das pessoas com deficiência. De igual modo, a forma de atuação é múltipla, abarcando aspectos normativos, institucionais, estruturais, econômicos, culturais e ocupacionais. Não há uma fórmula exata, e nem poderia, ante a dinamicidade social e do próprio mercado de trabalho.

---

<sup>319</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 31.

<sup>320</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>321</sup> *Idem – Ibidem.*

<sup>322</sup> *Idem – Op. Cit.* p. 32.

<sup>323</sup> *Idem – Ibidem.*

Sendo assim, defende-se que a adoção de quotas de contratação é uma importante iniciativa, “mas não pode ser a única política de inclusão, sob risco de criar um novo estigma para as pessoas com deficiência”<sup>324</sup>, reforçando os preconceitos existentes. Da mesma forma, ações estatais assistencialistas, que buscam “resgatar” as PCD’s da pobreza e dar suporte financeiro para sua subsistência são fundamentais, mas, se não acompanhadas de outras ações, especialmente ligadas à autodeterminação e independência para o trabalho, podem constituir um “caminho sem volta” para a dependência governamental desses indivíduos.

Sobre acessibilidade ao emprego, “encontram-se inúmeros obstáculos, parte deles não relacionados às limitações físicas e/ou mentais, mas aos preconceitos e à falta de informação”<sup>325</sup>. Por outro lado, as empresas e o Estado não deveriam contratar apenas “para atingir uma quota”, ainda que às vezes seja o único caminho disponível. O objetivo das políticas de inclusão para o trabalho deve ser “assegurar uma correta qualificação profissional, pela habilitação ou reabilitação, de modo que a pessoa com deficiência possa efetivamente agregar e sentir-se produtiva no ambiente laboral”<sup>326</sup>. Por essas razões, o exemplo bem-sucedido de inclusão social *pelo trabalho*, com produtividade e níveis de desempenho satisfatórios, “é a melhor forma de conscientização, pois ajuda a quebrar preconceitos e vencer barreiras culturais”<sup>327</sup>.

No Brasil e em Portugal também se observa poucas medidas de incentivo financeiro e fiscal para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral. Ademais, as iniciativas já tomadas são esparsas e “assistêmicas”, normalmente não sendo pensadas sob a ótica da empregabilidade e acessibilidade das PCD’s. Isso é ainda mais evidente no caso brasileiro, que não possui política específica de desoneração da folha salarial ou dos encargos previdenciários para incentivar a contratação de pessoas com deficiência.

Como já dito neste estudo, não basta somente conceder isenções para aquisição de veículos, dar gratuidade em transporte público ou permitir deduções de

---

<sup>324</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 32.

<sup>325</sup> *Idem* – *Ibidem.*

<sup>326</sup> *Idem* – *Ibidem.*

<sup>327</sup> *Idem* – *Ibidem.*

imposto de renda, se a pessoa com deficiência não consegue se qualificar e se empregar com remuneração digna e efetiva possibilidade de ascensão profissional. E a solução para isso também não passa simplesmente pela obrigação imposta aos empregadores de contratar, sem qualquer incentivo, contrapartida ou mesmo política inclusiva coordenada pelo Estado.

Sob essa ótica, as principais medidas de inclusão das PCD's no mercado de trabalho sugerem uma visão ainda assistencialista, em que o Estado e, principalmente, a sociedade (por meio dos empregadores particulares) devem arcar com todos os ônus envolvidos. De outro lado, o trabalhador com deficiência, em certa medida, continua sendo tratado como alguém que precisa de tutela governamental, em vez de auxílio (na eliminação das barreiras) para progredir por conta própria, de acordo com suas potencialidades. Ainda que o ônus da eliminação dos obstáculos deva ser compartilhado com todos os atores sociais, há muitos caminhos para se fazer isso, restando aos gestores públicos e privados buscar os mais eficientes.

Porém, no atual contexto, pouca relevância se dá às aspirações profissionais do deficiente, à sua efetiva capacidade produtiva, à forma como ele irá se portar no ambiente laboral disponibilizado, diante de preconceitos e discriminações (inclusive por causa da imposição das cotas). Na prática, o que se observa é uma solução “simples” para um problema deveras complexo. Trata-se a questão do direito ao trabalho das PCD's como um fator simplesmente matemático, impondo cotas mínimas, na esperança de que, diante do temor de descumprimento e sanções legais, as relações laborais irão se adaptar quase que automaticamente.

Infelizmente, os dados estatísticos demonstram que não é bem assim. A baixa contratação, aliada a empregos mal remunerados e às enormes barreiras existentes na sociedade, afastam a pessoa com deficiência, ao ponto de ela deixar de procurar trabalho ou, encontrando alguma ocupação, contentar-se com situações precárias e/ou abaixo de suas aspirações e potencialidades. Os efeitos dessa situação não são apenas individuais, atingindo a estrutura social em, pelo menos, três aspectos. Primeiro, por relegar esses indivíduos (e suas famílias) a uma situação de empobrecimento, agravada pela própria deficiência, que costuma exigir gastos elevados de saúde. Segundo, por exigir do Estado a adoção de medidas assistencialistas, que vão se acumulando ao longo

do tempo de forma significativa, especialmente com o envelhecimento da população, colocando sob pressão o já combalido sistema de proteção social (da maioria dos países). Terceiro, por representar uma perda de potencial humano, já que as pessoas com deficiência, desde que tenham justas condições e oportunidades, podem desempenhar com excelência inúmeras atividades, elevando sua riqueza pessoal e, via de consequência, de toda a sociedade.

No entanto, não é razoável esperar uma inserção profissional bem-sucedida “se a pessoa com deficiência não teve acesso a uma educação e saúde adequadas, se não lhe é assegurada mobilidade no meio em que vive e se, nos momentos de desamparo, o Estado não garante os recursos necessários a ela e sua família”<sup>328</sup>. A inclusão no trabalho deve ser, portanto, um processo amplo e integrado, que se preocupe (também) com a moradia, a mobilidade, a acessibilidade, a educação e a saúde das pessoas com deficiência<sup>329</sup>.

Por fim, conclui-se que é urgente repensar o enfoque dado às políticas relacionadas ao direito ao trabalho das pessoas com deficiência, reconhecendo seu papel central na inclusão, independência e autonomia desses indivíduos.

---

<sup>328</sup> MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – *Op. Cit.* p. 32.

<sup>329</sup> *Idem – Ibidem.*

## 6. FONTES

### 6.1. Fontes primárias

#### 6.1.1. Acórdãos dos Tribunais Superiores

SUPREMO Tribunal Federal - Acórdão do Mandado de Injunção nº 6984 Agr/AM, de 28 de setembro de 2018. Relator Roberto Barroso. [Em linha] [Consult. 29 abr. 2020] Disponível em <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5511990>

SUPREMO Tribunal Federal - Acórdão do Recurso Extraordinário nº 466.343-1 São Paulo, de 03 de dezembro de 2008. Relator Cezar Peluso. [Em linha] [Consult. 24 de set. 2020] Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>

#### 6.1.2. Atos normativos

CARTA dos Direitos Fundamentais Da União Européia, de 18 de dezembro de 2000. [Em linha]. [Consult. 03 abr. 2018]. Disponível em [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf)

CÓDIGO Civil Brasileiro. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.[Em linha]. [Consult. 23 mar. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)

CÓDIGO Civil Português. DL n.º 47344/66, de 25 de Novembro. [Em linha]. [Consult. 31 jan. 2018]. Disponível em

CONFERÊNCIA Internacional sobre População e Desenvolvimento, setembro de 1994. [Em linha]. [Consult. 25 mar. 2018]. Disponível em <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/relatorio-cairo.pdf>

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988. [Em linha]. [Consult. 23 mar. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. [Em linha]. [Consult. 29 mar. 2018]. Disponível em <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>

CONVENÇÃO sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), de 18 de dezembro de 1979, da Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU). [Em linha]. [Consult. 28 mar. 2018]. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>.

CONVENÇÃO sobre os Direitos da Criança, 20 de novembro 1989, da Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU). [Em linha]. [Consult. 25 mar. 2018]. Disponível em [https://www.unicef.pt/docs/pdf\\_publicacoes/convencao\\_direitos\\_crianca2004.pdf](https://www.unicef.pt/docs/pdf_publicacoes/convencao_direitos_crianca2004.pdf)

CONVENÇÃO sobre Reabilitação e Emprego (Pessoas Deficientes), 20 de junho de 1983, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). [Em linha]. [Consult. 07 abr. 2018]. Disponível em [http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236165/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm)

CONVENÇÃO sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 13 dezembro 2006, da Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU). [Em linha]. [Consult. 02 abri. 2018]. Disponível em <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

CONVENÇÃO Européia dos Direitos do Homem, de 4 de novembro de 1950. [Em linha]. [Consult. 25 mar. 2018]. Disponível em [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_POR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf)

CONVENÇÃO Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, de 07 de junho de 1999, da Organização dos Estados Americanos. [Em linha]. [Consult. 17 abri. 2020]. Disponível em

<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/o.Convencao.Personas.Portadoras.de.Deficiencia.htm>

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, da Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU). [Em linha]. [Consult. 23 de mar. 2018]. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>

DECLARAÇÃO de Direitos do Deficiente Mental, de 20 de dezembro de 1971, da Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU). [Em linha]. [Consult. 07 de abr. 2018]. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex62.htm>

DECLARAÇÃO dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 09 de dezembro de 1975, da Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas (ONU). [Em linha]. [Consult. 07 de abr. 2018]. Disponível em [http://direitoshumanos.gddc.pt/3\\_7/IIIPAG3\\_7\\_3.htm](http://direitoshumanos.gddc.pt/3_7/IIIPAG3_7_3.htm)

DECRETO nº 591, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. [Em linha]. [Consult. 28 mar. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm)

DECRETO nº 592, de 6 de julho de 1992. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. [Em linha]. [Consult. 28 mar. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm)

DECRETO nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. [Em linha]. [Consult. 02 abr. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)

DECRETO nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. [Em linha]. [Consult. 17 abri. 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/D3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm)

DECRETO nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres. Promulgação. [Em linha].

[Consult. 28 mar. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)

DECRETO nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. [em linha]. [Consult. 13 maio 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)

DECRETO nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. [em linha]. [Consult. 01 abr. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)

DECRETO nº 9.522, de 08 de outubro de 2018. [Em linha]. [Consult. 17 abri. 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9522.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9522.htm)

DECRETO nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. [em linha]. [Consult. 13 maio 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo64](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo64)

DECRETO-Lei nº 29/2001, Diário da República n.º 29/2001, Série I-A de 2001-02-03. [Em linha]. [Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/29/2001/02/03/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei 58/2016, Diário da República n.º 165/2016, Série I de 2016-08-29. [Em linha]. [Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/58/2016/08/29/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei nº 74/2007, Diário da República n.º 61/2007, Série I de 2007-03-27. [Em linha]. [Consult. 24 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/74/2007/03/27/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei 143/2012, Diário da República n.º 133/2012, Série I de 2012-07-11. [Em linha]. [Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/143/2012/07/11/p/dre/pt/html>



DECRETO-Lei 143/2012, Diário da República n.º 133/2012, Série I de 2012-07-11. [Em linha]. [Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/143/2012/07/11/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei n.º 163/2006, Diário da República n.º 152/2006, Série I de 2006-08-08. [Em linha]. [Consult. 24 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/163/2006/08/08/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei n.º 202/1996, Diário da República n.º 246/1996, Série I-A de 1996-10-23. [Em linha]. [Consult. 27 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/202/1996/10/23/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei 299/86, Diário da República n.º 216/1986, Série I de 1986-09-19. [Em linha]. [Consult. 15 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/222017/details/maximized?filterEnd=1986-12-31&filterStart=1986-01-01&q=1986&perPage=100&fq=1986>

DECRETO-Lei 290/2009, Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. [Em linha]. [Consult. 15 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/290/2009/10/12/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei 291/2009, Diário da República n.º 197/2009, Série I de 2009-10-12. [Em linha]. [Consult. 15 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/291/2009/10/12/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei 54/2018, Diário da República n.º 129/2018, Série I de 2018-07-06. [Em linha]. [Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/54/2018/07/06/p/dre/pt/html>

DECRETO-Lei 31/2012, Diário da República n.º 29/2012, Série I de 2012-02-09. [Em linha]. [Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/application/file/a/543664>

LEI n.º 03/2011, Diário da República n.º 32/2011, Série I de 2011-02-15. [Em linha]. [Consult. 24 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/3/2011/02/15/p/dre/pt/html>

LEI n.º 04/2019, Diário da República n.º 07/2019, Série I de 2019-01-10. [Em linha].  
[Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em  
<https://data.dre.pt/eli/lei/4/2019/01/10/p/dre/pt/html>

LEI n.º 07/2009, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. [Em linha].  
[Consult. 15 abr. 2020]. Disponível em  
<https://data.dre.pt/eli/lei/7/2009/02/12/p/dre/pt/html>

Lei n.º 22-A/2007, Diário da República n.º 124/2007, 1.º Suplemento, Série I de 2007-06-29. [Em linha]. [Consult. 27 abr. 2020]. Disponível em  
<https://data.dre.pt/eli/lei/22-a/2007/06/29/p/dre/pt/html>

LEI n.º 38/2004, Diário da República n.º 194/2004, Série I-A de 2004-08-1. [Em linha].  
[Consult. 03 abr. 2018]. Disponível em <https://dre.pt/pesquisa/-/search/480708/details/maximized>

LEI n.º 46/1986, Diário da República n.º 237/1986, Série I de 1986-10-14. [Em linha].  
[Consult. 23 abr. 2020]. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/222418/details/normal?l=1>

LEI n.º 46/2006, Diário da República n.º 165/2006, Série I de 2006-08-28. [Em linha].  
[Consult. 15 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/lei/46/2006/08/28/p/dre/pt/html>

LEI n.º 62/2013, Diário da República n.º 163/2013, Série I de 2013-08-26. [Em linha].  
[Consult. 20 abr. 2020]. Disponível em  
<https://data.dre.pt/eli/lei/62/2013/p/cons/20190909/pt/html>

LEI n.º 68/2019, Diário da República n.º 98/2019, Série I de 2019-05-22. [Em linha].  
[Consult. 20 abr. 2020]. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/68/2019/05/22/p/dre/pt/html>

LEI n.º 110/2009, Diário da República n.º 180/2009, Série I de 2009-09-16. [Em linha].  
[Consult. 15 abr. 2020]. Disponível em  
<https://data.dre.pt/eli/lei/110/2009/09/16/p/dre/pt/html>

LEI nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.[Em linha]. [Consult. 02 abr. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm)

LEI nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988. [Em linha]. [Consult. 20 abr. 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17713.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17713.htm)

LEI nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.[Em linha]. [Consult. 02 abr. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm).

LEI nº 8.213, de 24 de julho de 1991.[Em linha]. [Consult. 02 abr. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)

LEI nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993. [Em linha]. [Consult. 25 maio 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18742.htm)

LEI nº 8.899, de 29 de junho de 1994. [Em linha]. [Consult. 28 maio 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18899.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18899.htm)

LEI nº 10.048, de 08 de novembro de 2000.[Em linha]. [Consult. 13 maio 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10048.htm)

LEI nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.[Em linha]. [Consult. 20 abr. 2020]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)

LEI nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência). [Em linha]. [Consult. 02 abr. 2018]. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)

PACTO Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, 16 de dezembro de 1966. Organização das Nações Unidas. [Em linha]. [Consult. 02 abr. 2018]. Disponível em <http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

PACTO Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 16 de dezembro de 1966. Organização das Nações Unidas. [Em linha]. [Consult. 25 mar. 2018]. Disponível em <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>.

RESOLUÇÃO da Assembleia da República n.º 56/2009. Diário da República n.º 146/2009, Série I de 2009-07-30. [Em linha]. [Consult. 25 mar. 2018]. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/493187/details/maximized>

RESOLUÇÃO do Conselho dos Direitos Humanos A/HRC/RES/15/9, setembro 2010. [Em linha]. [Consult. 25 mar. 2018]. Disponível em <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/166/33/PDF/G1016633.pdf?OpenElement>

TRATADO de Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para Ter Acesso ao Texto Impresso, de 27 de junho de 2013, da Organização Mundial da Propriedade Intelectual. [Em linha]. [Consult. 17 abri. 2020]. Disponível em <http://bibliotecas.dglab.gov.pt/pt/ServProf/Documentacao/Documents/Tratado%20de%20Marraquexe.pdf>

## 6.2. Bibliografia citada e consultada

ACUÑA, Carlos H., GOÑI, Luis G. Bulit - Introducción. **Políticas sobre la Discapacidad em la Argentina: el Desafio de Hacer Realidad los Derechos**. ISBN 978-987-629-146-0. Buenos Aires: Sigilo Veintiuno Editores, 2010, p. 15-21.

ACUÑA, Carlos H., GOÑI, Luis G. Bulit, REPETTO, Fabián - La Discapacidad em la Argentina: Conclusiones para Debatir Prioridades y Políticas. **Políticas sobre la Discapacidad em la Argentina: el Desafio de Hacer Realidad los Derechos**. ISBN 978-987-629-146-0. Buenos Aires: Sigilo Veintiuno Editores, 2010, p. 309-349.

ALENCAR, Maria de Lourdes, COLOMBO, Regina Maria Thienne, GARCIA, Vinicius Gaspar - **A tecnologia assistiva (ta) que dialoga com o mundo do trabalho: um panorama da inserção social das pessoas com deficiência no brasil a partir dos dados do censo 2010**. [Em linha]. [Consult. 13 abr. 2020]. Disponível em [https://www.cti.gov.br/sites/default/files/panorama\\_das\\_pessoas\\_com\\_deficiencia\\_a\\_partir\\_dos\\_dados\\_do\\_censo\\_2010-1.pdf](https://www.cti.gov.br/sites/default/files/panorama_das_pessoas_com_deficiencia_a_partir_dos_dados_do_censo_2010-1.pdf)

- ARAÚJO, Luiz Alberto David - **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. 4ª ed., Revista, ampliada e atualizada. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, 2011. CDD — 341.272.
- ASSIS, Olney Queiroz, POZZOLI, Lafayette - **Pessoa Portadora de Deficiência: Direitos e Garantias**. 2ª ed. São Paulo: Damásio de Jesus, 2005.
- AYEK, Friedrich - **Direito, Legislação e Liberdade: uma nova formulação dos princípios liberais de justiça e economia política**. 3 vol. São Paulo: Visão, 1985.
- BARNES, Colin – Deficiência, trabalho e proteção social: aplicação do modelo social. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. Org. Bruno Sena Martins, Fernando Fontes. ISBN 978-972-40-6452-9. CDU 316. Coimbra: Almedina, 2016, p. 79-100.
- BOBBIO, Norberto - **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro, Campus, 1992.
- BUCHALLA CM. **A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Acta Fisiátr. 2003;10(1):29-31. [Em linha]. [Consul. 28 abr. 2020]. Disponível em [http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe\\_artigo.asp?id=298](http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=298)
- CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7.ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2003.
- CONSELHO Europeu Conselho da União Européia -**Tratado de Marraquexe sobre o acesso das pessoas cegas e com deficiência visual às obras publicadas: Conselho autoriza ratificação**. [Em linha]. [Consult. 29 abr. 2020]. Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2018/02/15/marrakesh-treaty-on-access-to-published-works-for-blind-and-visually-impaired-persons-council-authorises-ratification/>
- CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza - **O Direito à Diferença**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2009.

DW - **Deficientes têm igualdade de direitos assegurada por lei.** [em linha]. [Consult. 08 maio 2020]. Disponível em <https://www.dw.com/pt-br/deficientes-t%C3%AAm-igualdade-de-direitos-assegurada-por-lei/a-512369>

FARIAS, Cristiano Chaves de, CUNHA, Rogério Sanches, PINTO, Ronaldo Batista – **Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo.** 2ª Ed. rev. Ampl. e atual. Salvador: Ed. JusPodivm. ISBN 978-85-442-1408-4. CDD 341272, 2016.

FEIJÓ, Alexsandro Rahbani Aragão - **Direitos Humanos e Proteção Jurídica da Pessoa Portadora de Deficiência: Normas Constitucionais de Acesso e Efetivação da Cidadania à Luz da Constituição Federal de 1988.** Brasília: Ministério da Justiça. Secretaria de Estado de Direitos Humanos, 2002.

\_\_\_\_\_. - Os Efeitos da Convenção das Nações Unidas sobre o Direito de Acessibilidade da Pessoa com Deficiência no Brasil e em Portugal. **Diálogo Ambiental, Constitucional e Internacional.** Rio de Janeiro: Lumen Juris. Vol. 3, Tomo I, 2015. ISBN 978-85-8440-214-4, p. 273-293.

FERNANDES, Célia - Empregabilidade e Diversidade no Mercado de Trabalho - a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência. **Cadernos Sociedade e Trabalho: Integração Das Pessoas Com Deficiência.** Lisboa: MTSS/DGEEP. ISBN 978-972-704-285-2. n.º 8, 2007, p. 101-113.

FONTES, Fernando - Pessoas com deficiência e políticas sociais em Portugal: Da Caridade à Cidadania Social. **Revista Crítica de Ciências Sociais.** Coimbra. ISSN 0254-1106. n.º 86 (setembro de 2009), p. 73-93.

FONTES, Fernando, MARTINS, Bruno Sena – A normalidade em crise. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade.**Org. Bruno Sena Martins, Fernando Fontes. ISBN 978-972-40-6452-9. CDU 316. Coimbra: Almedina, 2016, p. 7-13.

FONTES, Fernando, MARTINS, Bruno Sena, HESPANHA, Pedro, BERG, Aleksandra – Deficiência, conhecimento e transformação social. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. Org. Bruno Sena Martins, Fernando Fontes. ISBN 978-972-40-6452-9. CDU 316. Coimbra: Almedina, 2016, p. 39-59.

FRIEDMAN, Milton - **Capitalismo e Liberdade**. tradução Afonso Celso da Cunha Serra. 1ª ed. [Reimpressão]. Rio de Janeiro: LTC, 2016.

HARARI, Yuval Noah – **21 lições para o século 21**. Trad. Paulo Geiger. 1ª Ed. São Paulo: Companhia das Letras. ISBN 978-85-359-3091-7. CDD-909.83, 2018.

HOBBSBAWN, Eric. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914/1991**. Tradução: Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - **Pessoas com deficiência: adaptando espaços e atitudes**. [em linha]. [Consult. 08 abr. 2018]. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes.html>

\_\_\_\_\_. - **Censo Demográfico 2010. Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência** [em linha]. [Consult. 08 abr. 2018]. Disponível em [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religio\\_deficiencia.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religio_deficiencia.pdf)

\_\_\_\_\_. - **Pesquisa de Informações Básicas Municipais (MUNIC) - 2017**. [em linha]. [Consult. 09 abr. 2020]. Disponível em [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/instrumentos\\_de\\_coleta/doc5534.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/instrumentos_de_coleta/doc5534.pdf)

INSTITUTO Nacional de Estatística - **Recenseamento da População e Habitação (Censos), 2011**. [em linha]. [Consult. 08 abr. 2018]. Disponível em [http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos\\_quadros\\_populacao](http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos_quadros_populacao)

LAFER, Celso - **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LANGENDONCK, Jef Van - Os Direitos das Pessoas com Deficiência. **Cadernos Sociedade e Trabalho: Integração Das Pessoas Com Deficiência**. Lisboa: MTSS/DGEEP. n.º 8, 2007, p. 155-164. ISBN 978-972-704-285-2.

MARTINEZ, Wladimir Novaes - **Benefícios previdenciários das pessoas com deficiência**. São Paulo: LTr. ISBN 978-85-361-2750-7. CDU 34:368.415.6:368.43(81). 2014.

MARTINS, Bruno Sena – Deficiência e modernidade: da naturalização à insurgência. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. Org. Bruno Sena Martins, Fernando Fontes. ISBN 978-972-40-6452-9. CDU 316. Coimbra: Almedina, 2016, p. 15-38.

MINISTÉRIO das Relações Exteriores do Brasil - **Tratado de Marraquexe para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas para Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou outras Deficiências para o Acesso ao Texto Impresso**. [Em linha]. [Consult. 29 abr. 2020]. Disponível em <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/3509-tratado-de-marraquexe-para-facilitar-o-acesso-a-obras-publicadas-para-pessoas-cegas-com-deficiencia-visual-ou-outras-deficiencias-para-o-acesso-ao-texto-impresso>

MIRANDA, Jorge – Direitos fundamentais. 2ª Ed. (Manuais universitários). Coimbra: Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-7217-3. CDU 342.

MOTEJUNAS, Bruno de Carvalho – **Cidadania e o direito ao trabalho da pessoa com deficiência: as normas de inclusão e acessibilidade ao mercado de trabalho no Brasil e em Portugal**. Lisboa: Universidade Autónoma de Lisboa, 2018. 38 fls. Trabalho de conclusão da cadeira de Direito Constitucional.

OBSERVATÓRIO da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH) - **Pessoas com Deficiência em Portugal – Indicadores de Direitos Humanos 2017**. [em linha]. [Consult. 08 abr. 2018]. Disponível em <http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/2013-04-24-18-50-23/publicacoes-dos-investigadores-oddh/item/347-relatorio-oddh-2017>



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - **A ONU e as pessoas com deficiência.** [em linha]. [Consult. 01 abr. 2018]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>

\_\_\_\_\_. - **A inclusão social e os direitos das pessoas com deficiência no brasil: Uma agenda de desenvolvimento pós-2015.** [Em linha]. [Consult. 14 abr. 2020]. Disponível em [https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/07/UN\\_Position\\_Paper-People\\_with\\_Disabilities.pdf](https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/07/UN_Position_Paper-People_with_Disabilities.pdf)

\_\_\_\_\_. - **Novo tratado da ONU deve melhorar acesso a publicações para deficientes visuais.** [em linha]. [Consult. 29 abr. 2020]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/novo-tratado-da-onu-deve-melhorar-acesso-a-publicacoes-para-deficientes-visuais/>

\_\_\_\_\_. - **ONU lembra 10 anos de convenção dos direitos das pessoas com deficiência.** [em linha]. [Consult. 02 abr. 2018]. Disponível em <https://nacoesunidas.org/onu-lembra-10-anos-de-convencao-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>

\_\_\_\_\_. - **The Invisibility of Disability.** [em linha]. [Consult. 03 abr. 2018]. Disponível em [http://www.un.org/disabilities/documents/sdgs/infographic\\_statistics\\_2016.pdf](http://www.un.org/disabilities/documents/sdgs/infographic_statistics_2016.pdf)

\_\_\_\_\_. - **Disability and Development Report - Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities.**[em linha]. [Consult. 08 maio 2020]. Disponível em <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>

WORLD HEALTH ORGANIZATION, THE WORLD BANK - **Relatório mundial sobre a de ciência.** Tradução Lexicus Serviços Lingüísticos. - São Paulo: SEDPcD. Título original: World report on disability 2011 ISBN 978-85-64047-02-0. CDD 305.908. 2012. [Em linha]. [Consult. 14 abr. 2020]. Disponível em [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020\\_por.pdf;jsessionid=7271C9C47EDE1B9997FB43A3E6D72797?sequence=4](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=7271C9C47EDE1B9997FB43A3E6D72797?sequence=4)

PORTUGAL, Sílvia – Deficiência e políticas públicas em Portugal: os impactos da austeridade. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade.** Org. Bruno Sena Martins, Fernando Fontes. ISBN 978-972-40-6452-9. CDU 316. Coimbra: Almedina, 2016, p. 141-160.

POZZOLI, Lafayette - Pessoa Portadora de Deficiência e Cidadania. **Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência.** Coord. Luiz Alberto David Araújo. ISBN 85-203-2844-X. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2006, p. 182-195.

RAMOS, Paulo Roberto Barbosa - **Os direitos fundamentais das pessoas portadoras de deficiência.** Paulo Roberto Barbosa Ramos (Org.). - São Luís: Promotora do Idoso e Deficiente, 2001. CDD 341.272.

REPÚBLICA Portuguesa - **Guia Prático: Os Direitos das Pessoas com deficiência em Portugal.** [em linha]. [Consult. 29 abr. 2020]. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=acea3dd4-6fd5-4c1e-8764-267cc3631c2b>

RESENDE, Emerson Albuquerque. **O direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência no brasil: caminhos para a eficácia social.** Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Sergipe – UFS, Aracaju, 2016. CDU 341.27.

RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes - **Manual de Direitos da Pessoa com Deficiência.** São Paulo: Editota Verbatim, 2010.

ROSÁRIO, Pedro Trovão do - Cidadania e Deficiência. **JURISMAT - Revista Jurídica do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes.** Portimão. ISSN 2182-6900. nº 6 (maio de 2015), p.301-316.

ROTHENBURG, Walter Claudius - **Direitos Fundamentais e Suas Características.** Revista dos Tribunais, ano 7, n. 27 (outubro-dezembro de 1999).

**SALÁRIO - O desafio da inserção de profissionais PCDs no mercado de trabalho.**

[Em linha]. [Consult. 08 maio 2020]. Disponível em <https://www.salario.com.br/tabela-salarial/salarios-pcd-pessoas-com-deficiencia/>

SANDEL, Michael J. Justiça - **O que é fazer a coisa certa**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa - **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 4.ed. São Paulo: Cortez, 1997.

\_\_\_\_\_. - Os direitos humanos na zona de contacto entre globalizações rivais. **Cronos**, Natal-RN, v. 8, n. 1, p. 23-40, jan./jun. 2007. [Em linha]. [Consult. 04 abr. 2018]. Disponível em [http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Direitos%20humanos%20globaliza%C3%A7%C3%B5es%20rivais\\_Cronos2007.pdf](http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Direitos%20humanos%20globaliza%C3%A7%C3%B5es%20rivais_Cronos2007.pdf)

SASSAKI, Romeu Kazumi - **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCRUTON, Roger – Conservadorismo: um convite à grande tradição. Trad. Alessandra Bonruquer. 5ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2020. ISBN 978-85-01-11451-8. CDD 320.52. CDU 329.11.

SHELDON, Alison – Estudos da deficiência para a “Era da austeridade”. **Deficiência e emancipação social: Para uma crise da normalidade**. Org. Bruno Sena Martins, Fernando Fontes. ISBN 978-972-40-6452-9. CDU 316. Coimbra: Almedina, 2016, p. 61-78.

SOUSA, Jerônimo de - Deficiência, Cidadania e Qualidade Social - Desafios para uma política de Inclusão das Pessoas com Deficiências e Incapacidades. **Cadernos Sociedade e Trabalho: Integração Das Pessoas Com Deficiência**. Lisboa: MTSS/DGEEP. ISBN 978-972-704-285-2. n.º 8, 2007, p. 39-56.

SUPREMO Tribunal Federal - **Ações de acessibilidade no STF promovem inclusão social de pessoas com deficiência.**[Em linha]. [Consult. 29 abr. 2020]. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=418448>

TAVARES, Raquel - **Direitos Humanos: De onde vêm, o que são e para que servem?** Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda. 2012.

VEIGA, Carlos Veloso da - Emprego Protegido e Reprodução Social. **Cadernos Sociedade e Trabalho: Integração Das Pessoas Com Deficiência.** Lisboa: MTSS/DGEEP. n.º 8, 2007, p. 115-130. ISBN 978-972-704-285-2