

**DO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: NADA SOBRE
NÓS, SEM NÓS**

***OF THE WORK OF PEOPLE WITH DISABILITIES: NOTHING ABOUT
US, WITHOUT US***

MARIA LÚCIA DE BARROS RODRIGUES

Pós-Doutorado pela Universidade de Lisboa(2006). doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2000) mestrado em Direito Econômico e Financeiro pela Faculdade de Direito Da Universidade São Paulo (1992). Atualmente é professora pesquisadora do programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Unicuritiba.

ROSELIA FURMAN CARNEIRO DA SILVA

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, Especialista em Administração pela Faculdade Santa Cruz, Bacharel em História pela Universidade Tuiuti do Paraná – UTP, Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Integrante de Grupos de Pesquisa e bolsista. CAPES. E-mail: rosefurman@hotmail.com

RESUMO

Segundo a ONU atualmente há cerca de um bilhão de pessoas com deficiência no mundo, das quais 25 milhões, segundo a OMS, vivem no Brasil. Sendo “a maior minoria” do mundo, este grupo de pessoas merece um olhar mais atento e inclusivo. O famoso lema “nada sobre nós, sem nós”, mundialmente adotado desde os anos 80, traz em sua essência o ideal de participação plena das pessoas com deficiência em todas as decisões a elas relativas. O lema comunica a ideia de que nenhuma política deveria ser decidida por nenhum representante sem a plena e direta participação dos membros do grupo atingido por essa política. Neste sentido, o presente estudo bibliográfico de base doutrinária e legislativa, sob

o método dedutivo-quantitativo, tem o objetivo de expor a reflexão de que é preciso que todos compreendam que este ser humano não é vítima, nem herói, apenas é diferente, porque a sociedade é deficiente, ou seja, não foi criada por/para pessoas com deficiência, o que limita muitas ações, apesar da capacitação e aptidão. No horizonte desses pressupostos, torna-se evidente que a interseção de vulnerabilidades deve ser observada pelas políticas públicas, pois, emprego produtivo e trabalho decente são elementos-chave para se alcançar uma globalização justa com redução das barreiras arquitetônicas e atitudinais que ainda não foram superadas apenas com a edição de normas legais. São as normas morais que devem ser “reeditadas”.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Decente; Pessoas com Deficiência; Políticas Públicas.

ABSTRACT

According to the UN, there are currently around one billion people with disabilities worldwide, of whom 25 million live in Brazil, according to the WHO. Being the "largest minority" in the world, this group of people deserves a more attentive and inclusive look. The famous motto "nothing about us, without us", adopted worldwide since the 80s, brings in its essence the ideal of full participation of people with disabilities in all decisions related to them. The motto conveys the idea that no policy should be decided by any representative without the full and direct participation of the members of the group affected by that policy. In this sense, the present bibliographical study of doctrinal and legislative basis, under the deductive-quantitative method, has the objective of exposing the reflection that it is necessary for all to understand that this human being is not a victim, not a hero, is only different, because The society is deficient, that is, it was not created by / for people with disabilities, which limits many actions, despite the qualification and aptitude. On the horizon of these assumptions, it is clear that the intersection of vulnerabilities must be observed by public policies, since productive employment and decent work are key elements for achieving a fair globalization with reduction of architectural and attitudinal barriers that have not yet been overcome Only with the edition of legal norms. It is the moral norms that must be "reissued".

KEYWORDS: Decent Work; Disabled people; Public Policy.

INTRODUÇÃO

Esta análise refere-se às pessoas portadoras de deficiência bem sucedidas em termos profissionais, aqui entendida como aqueles que conseguem um posto no mercado formal de trabalho. Essa questão nos remete às políticas públicas existentes, que visam garantir um lugar no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. O primeiro ponto é que a média nacional de empregabilidade de PcDs é muito baixa, 2,05%, pouco acima da cota mínima exigida por lei. Apenas 5 estados possuem uma proporção de PcDS empregados no mercado de trabalho superior ao piso de 2%. Estes resultados revelam um alto grau de descumprimento da lei pelas empresas, a existência de um amplo espaço para o aumento da efetividade da lei, e a necessidade de diminuir a perda de eficiência econômica e aumentar a eficácia de políticas voltadas à inclusão social das PPDs.

Justifica-se a elaboração deste trabalho o fato de as pessoas com deficiência ainda não estarem plenamente incluídas e inseridas no mercado de trabalho no campo do serviço público, devido a diversos tipos de obstáculos, embora a legislação garanta o acesso e a permanência ao trabalho em condições de igualdade com os demais trabalhadores.

Entre os entraves, menciona-se o desconhecimento dos direitos predispostos em lei, sobretudo a possibilidade de exigência de acessibilidade física, infraestrutural e funcional ao local de trabalho e à função a ser desempenhada.

Noutro ponto, cita-se a maior dificuldade da pessoa com deficiência, inerente às próprias limitações pessoais, mormente quando este trabalhador não detém condições clínicas satisfatórias ou suficientes para cumprir a carga horária plena exigida no edital do concurso ou quando a perícia médica o desaprova em determinadas situações. Pois que, hodiern.

Finalizando, cumpre ressaltar que o presente trabalho tem por base uma pesquisa empírica de cunho sociolaboral que está sendo realizada com o objetivo de analisar os principais resultados da Agenda Global de Trabalho Decente, lançada pela OIT, e a promoção do trabalho decente em várias regiões do Brasil.

2 A DIGNIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Ao se impor como uma Constituição normativa, a CF/88 concedeu ao princípio da dignidade da pessoa humana a importância merecida, assegurando por meio dele, o respeito a todas as pessoas em todos os âmbitos de sua só existência. Logo no seu artigo 1º a Constituição brasileira já traz a dignidade como um dos fundamentos que orientam os

seus objetivos, tais como, “construir uma sociedade livre, justa e solidária”; “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

A expressão o bem de todos indica que os direitos e deveres da cidadania pressupõem que todos são iguais perante a lei, com a garantia de que são invioláveis o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (Artigo 5º).

Não obrigatoriamente e nem tão somente, mas, com o trabalho o indivíduo se integra no meio social, interage e pode sentir-se mais participante e capaz de ser o criador de sua própria história de vida. Na lição de Barroso (2010,p.10) atribui-se:

A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. O desrespeito a este princípio terá sido um dos estigmas do século que se encerrou e a luta por sua afirmação um símbolo do novo tempo¹ 75. Ele representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de sua liberdade de ser, pensar e criar.

Dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico do princípio vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do *mínimo existencial*, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade. O elenco de prestações que compõem o mínimo existencial comporta variação conforme a visão subjetiva de quem o elabore, mas parece haver razoável consenso de que inclui: renda mínima, saúde básica e educação fundamental. Há, ainda, um elemento instrumental, que é o acesso à justiça, indispensável para a exigibilidade e efetivação dos direitos. O direito à cidadania é de todos, é um direito que a Lei garante a todos os cidadãos, deficientes ou não. A adaptação da sociedade e das empresas na relação com estas pessoas especiais, atendendo aos pré-requisitos de instalações propícias para o deficiente, estará automaticamente atendendo também idosos, grávidas e inválidos, independente de qual a limitação enfrentada por eles, e consequentemente igualando os direitos de todos. (DARCANHY, 2006, p. 103)

¹ 75 O Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral da Nações Unidas em 1948, inicia-se com as seguintes constatações: "Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos do homem resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem da liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum (...)".

3 DA TERMINOLOGIA

Algumas palavras que a primeira vista podem parecer mais simpáticas, muitas vezes acabam reforçando a segregação e a exclusão. Como exemplo, uma pessoa gorda não é necessariamente “forte”, ou também, chamar uma pessoa “de cor”, significaria dizer que os indivíduos não negros são transparentes? Lembrando também que “denegrir” é um verbo racista, que informa que tudo que se origina do negro não é bom... Enfim, os termos corretos sinalizam a mudança de valores, que já é um passo inicial para a inclusão, sem ofensas ou desconsideração da dignidade e da autoestima de cada ser humano, independentemente de qualquer característica pessoal.

Desta forma, a terminologia utilizada atualmente é "Pessoa com Deficiência", em substituição aos termos "portador de deficiência" ou "portador de necessidades especiais",. Uma vez que portador é alguém que carrega algo que pode deixar em algum lugar, quando quiser. Como bem explica Sasaki.

Em primeiro lugar, vamos parar de dizer ou escrever a palavra “portadora” (como substantivo e como adjetivo). A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que está presente na pessoa. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro. (SASSAKI, 2002, p. 2).

A diferença entre esta e as anteriores é simples: ressalta-se a pessoa à frente de sua deficiência. Ressalta-se e valoriza-se a pessoa acima de tudo, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais. Também em um determinado período acreditava-se como correto o termo "especiais" e sua derivação "pessoas com necessidades especiais". "Necessidades especiais" quem não as tem, tendo ou não deficiência? Essa terminologia veio na esteira das necessidades educacionais especiais de algumas crianças com deficiência, passando a ser utilizada em todas as circunstâncias, fora do ambiente escolar. (SILVA, s.d.).

Não se rotula a pessoa pela sua característica física, visual, auditiva ou intelectual, mas reforça-se o indivíduo acima de suas restrições. A construção de uma verdadeira sociedade inclusiva passa também pelo cuidado com a linguagem. Na linguagem se expressa, voluntária ou involuntariamente, o respeito ou a discriminação em relação às

pessoas com deficiência. Por isso, vamos sempre nos lembrar que a pessoa com deficiência antes de ter deficiência é, acima de tudo e simplesmente: pessoa. (SILVA, s.d.).

A Constituição de 1988 adotou a expressão “pessoa portadora de deficiência” em consequência da forte movimentação do segmento à época da Assembleia Constituinte. Pretendiam os ativistas da causa, naquela ocasião, avançar em face do que a legislação brasileira até então expressava em palavras como “inválidos”, “incapazes”, “pessoas deficientes”, etc. Friso que não se trata apenas de palavras indesejáveis, mas o que nelas se fez nefasta foi a ideia de que os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais acarretavam imediata exclusão dos cidadãos que os apresentavam, sendo-lhes dedicada, quando muito, uma atenção meramente assistencialista e insuficiente, mesmo para lhes garantir condições mínimas de dignidade, autonomia e independência. (FONSECA, 2012, p. 24).

4 DA LEGISLAÇÃO

Uma vez que a força das representações e conquistas entre pessoas diferentes sempre é determinado pela maioria, a legislação ainda tem que caminhar buscando o equilíbrio. No caso específico das PcD faz-se mister analisar, em ordem cronológica, alguns direitos, que se estabeleceram na evolução histórico-social, em decorrência da conscientização da sociedade a respeito de suas dificuldades de acesso aos locais de trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em **1948** relacionou os seguintes direitos que valem para todos, isto é, os chamados direitos humanos ou da cidadania: Direitos Civis: direito à liberdade e segurança pessoal; à igualdade perante lei; à livre crença religiosa; à propriedade individual ou em sociedade; e o direito de opinião (Art. 3º ao 19). Direitos Políticos: liberdade de associação para fins políticos; direito de participar do governo; direito de votar e ser votado (Arts. 20 e 21). Direitos Econômicos: direito ao trabalho; à proteção contra o desemprego; à remuneração que assegure uma vida digna, à organização sindical; e direito à jornada de trabalho limitada (Arts. 23 e 24). Direitos Sociais: direito à alimentação; à moradia; à saúde; à previdência e assistência; à educação; à cultura; e direito à participação nos frutos do progresso científico (Art.25 ao 28).

Em **1950** a OIT emitiu a Recomendação n 88, sobre formação profissional dos adultos, incluindo os inválidos.

De acordo com a Recomendação n. 99 - art. 27 (25/06/1955) - sobre Habilitação e Reabilitação Profissional dos Deficientes “sempre que for possível, e observando as recomendações médicas, a adaptação e a readaptação devem começar durante o tratamento médico”.

A Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT foi promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968,²

Em 9 de dezembro de 1975, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu a **Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiências**. Ponto de chegada de uma luta histórica de entidades nacionais e internacionais e, em particular, das próprias pessoas com deficiências e de suas organizações, a Declaração tornou-se, em todo mundo, o ponto de partida para a defesa da cidadania e do bem-estar destas pessoas, assegurando-lhes os seguintes direitos: O direito essencial à sua própria dignidade humana. As pessoas com deficiência, independente da origem, natureza e gravidade de suas incapacidades, têm os mesmos direitos que os outros cidadãos, o que implica no direito de uma vida decente, tão normal quanto possível;

A ratificação pelo Brasil da Convenção da ONU sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, em 2009, por meio do Decreto Legislativo nº. 186, de 9 de julho de 2008 e do Decreto Executivo nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, representou um marco na história da conquista dos direitos humanos no país, pois foi o primeiro tratado internacional de direitos humanos a ingressar no ordenamento jurídico nacional com o status de Emenda Constitucional, nos termos do §3º, do art. 5º da Constituição Federal.

A referida Convenção Internacional conferiu o acesso às liberdades e direitos humanos universais, às pessoas com deficiência, como já havia concedido às mulheres, crianças, etnias vulneráveis, migrantes e pessoas submetidas a trabalhos desumanos ou forçados. Contudo, apesar de já integrada ao sistema normativo brasileiro, a efetiva implementação da oitava Convenção editada pela ONU e a primeira formalmente

² A Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT estabelece em seu Artigo 1º que: 1. Para os fins desta Convenção, o termo “Discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades, ou tratamento, emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados. 2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

incorporada à Constituição do Brasil, ainda depende da alteração de muitos fatores, desde a vontade política até a conscientização da sociedade.

Lamentavelmente, porém, o fato ainda é desconhecido pela maior parte dos profissionais da área jurídica e dos próprios destinatários. Tratarei do conceito da pessoa com deficiência, dos princípios que o sustentam, do caráter normativo que o caracteriza, tanto em relação à aplicação da própria Convenção, quanto em face da legislação por ela recepcionada. Proporei também um aperfeiçoamento legislativo para que a evidente autoaplicabilidade da Convenção se faça eficaz. (FONSECA, 2012, p. 49).

Ratificada pelo Brasil com o Decreto n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001, a **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**, de 28 de maio de 1999, também conhecida como a **Convenção da Guatemala**, já pretendia a plena integração deste grupo à sociedade. Define a discriminação como toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, ou em seus antecedentes, consequências ou percepções, que impeçam ou anulem o reconhecimento ou exercício, por parte das pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais.

Como adverte Fonseca,

A Convenção da Guatemala já sinalizara no sentido desse avanço ao definir pessoa com deficiência utilizando-se de aspectos clínicos e sociais, de forma genérica, no entanto. É inegável, porém, que as discussões que a lastrearam aviaram o consenso político que mobilizou a sociedade civil por intermédio dos 800 representantes que participaram da Assembleia de setembro de 2006, quando se finalizou o texto da Convenção da ONU. Pretendia-se, naquele momento, que fosse radicalmente alterado o enfoque político sobre as pessoas com deficiência, abandonando-se, definitivamente, o tom piegas e assistencialista que sempre norteou as legislações voltadas ao assunto, cuja consequência direta resultava em ausência de políticas públicas ou, na melhor das hipóteses, em políticas meramente assistencialistas, que, conforme se constata do próprio preâmbulo da Convenção da ONU, acarretavam e acarretam a verdadeira morte civil das pessoas com deficiência. (FONSECA, 2012, p. 49).

A **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, das Nações Unidas, entre outras disposições, proíbe todas as formas de discriminação no emprego, exige acomodações razoáveis no ambiente de trabalho, promove acesso ao treinamento profissional e a oportunidades para o trabalho autônomo. Assim é que a CDPD no seu artigo 27 reconhece

(...) o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Este direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceito no mercado laboral em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.

Em **1981** – Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes”, com o tema "Participação plena e igualdade. Um programa de ação mundial relativo às pessoas deficientes, permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional, para atingir metas de "participação plena" das pessoas deficientes, na vida social e no desenvolvimento, assim como de "igualdade".

A Convenção nº 159 de 01/06/**1983**: - Conferência Internacional do Trabalho. Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. A Conferência Geral da OIT, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em sua sexagésima nona reunião.³

A Organização Internacional do Trabalho - OIT instituiu em **1983** a reabilitação profissional em emprego de pessoas portadoras de deficiência, determinando a formulação, aplicação e revisão periódica da política sobre a readaptação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência. O Brasil aderiu a ela através do Decreto 129/91, incorporando-a a seu ordenamento jurídico.

A Lei n. 1.224 de 11/11/**1987**, assegura ao deficiente físico o direito a inscrição e participação em concursos públicos.

³ PARTE I - Definições e Campo de Aplicação - Artigo 1 - 1. Para efeito desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente", todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e, de progredir no mesmo, fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada. 2. Para efeitos desta Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da Reabilitação Profissional, é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

PARTE II - Princípios da Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes - Artigo 3 - Essa política deverá ter por finalidade, assegurar que existam medidas adequadas de Reabilitação Profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e, promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

PARTE III - Medidas a Nível Nacional para o Desenvolvimento de Serviço de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas Deficientes - Artigo 6 - Todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os Artigos 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção. Artigo 8 - Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de Reabilitação Profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de **1988**, reza no artigo 7º, XIXIXI: "Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência". Assegura, no item II do artigo 23, 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." A lei reserva percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e define critérios para a sua admissão no artigo 37, item VIII. Já no item XXXI do Art. 7º a lei proíbe qualquer discriminação no tocante a salário.

Assim, a Constituição estabelece as seguintes normas relativas:

Ao Trabalho

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

(...) XXXI. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

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

(...) VII. a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

À Atenção do Estado (Poder Público) à saúde e proteção

Art. 23 – é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

(....)

II cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas com deficiência.

Art. 24 – Compete a União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

(...)

XIV. proteção e integração social das pessoas com deficiência.

São crimes previstos no artigo oitavo da 7.853 de **1989**: a) Recusar, suspender, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, porque é portador de deficiência. b) Impedir o acesso a qualquer cargo público, porque é portador de deficiência. c) Negar trabalho ou emprego, porque é portador de deficiência. d) Recusar, retardar ou dificultar a internação hospitalar ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar ou ambulatorial, quando possível, porque é portador de deficiência.

A Lei n. 8213 de **1991**, em seu artigo 93, institui a obrigatoriedade de reserva de postos a portadores de deficiência, fixando os seguintes percentuais: Empresas com 100 ou mais empregados devem reservar de 2 a 5% dos seus cargos a pessoas com deficiência

física. Empresas com até 200 empregados devem cumprir uma cota de 2%, de 201 a 500 empregados, a cota é 3%, até 1000 empregados, 4% e, acima de 1000, 5%.

A pessoa com deficiência tem o direito à educação profissional previsto no artigo 59, inciso IV, da Lei Federal n. 9.394/1996, e no artigo 28 do Decreto 3.298/99, que assegura o acesso à educação especial para o trabalho, tanto em instituição pública quanto privada.

A Convenção interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência (aprovado pelo conselho permanente na sessão realizada em 26 de maio de 1999 em assembleia geral). Nesta Convenção é citada a seguinte conceituação de DEFICIÊNCIA:

O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.

5 TRABALHO DECENTE PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Trabalho Decente é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como “trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, com direitos protegidos, remuneração adequada e cobertura social”. O objetivo, da Organização Internacional do Trabalho e de todos os países membros, de atingir o *decent work* resume as aspirações de todos os trabalhadores, pois, trata de oportunidades de trabalho produtivo, com renda justa, segurança no local de trabalho, possibilidades de desenvolvimento pessoal e igualdade de oportunidades, sem qualquer forma de discriminação.

A OIT desenvolveu a DWA (Decent Work Agenda) para a comunidade mundial de trabalho. Ela fornece suporte com Programas Integrados de trabalho decente ou de trabalho digno. Colocando a Agenda do trabalho decente em prática devem ser alcançados quatro pilares estratégicos: criação de empregos, direitos de proteção do trabalho, social e diálogo social, com a igualdade de gênero como um objetivo transversal.

A Organização Internacional do Trabalho tem realizado várias Agendas de trabalho decente em seus países membros, o Brasil lançou em maio de 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em atenção ao Memorando de Entendimento para a promoção de uma agenda de trabalho decente no país. A Agenda Brasileira do Trabalho Decente define três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho

infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

No Brasil (pioneiro nessa iniciativa) foram estabelecidas também Agendas subnacionais. O Estado da Bahia lançou sua agenda em dezembro de 2007 e o Estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009 a sua Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com o mesmo objetivo. Em 2012 a Capital do Paraná também lançou a sua Agenda.

A Prefeitura de Curitiba, entendendo que a promoção do trabalho decente é uma questão central para que a cidade possa construir uma trajetória nova, de desenvolvimento com inclusão social, aderiu ativamente a essa convocatória geral. A Administração Municipal, através da Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego, tomou para si a tarefa de organizar uma plataforma de Agenda de Trabalho Decente priorizando ações nas áreas de geração de trabalho, emprego e renda. (OIT, 2012).

Os eixos da Agenda Curitiba de Trabalho Decente são: (1) Equidade de Gênero e Raça - Objetivo: Assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho na perspectiva de gênero, considerando a diversidade de raça e etnia; (2) Saúde e Segurança no Trabalho - Objetivo: Garantir trabalho em condições seguras e saudáveis; (3) Erradicação do Trabalho Infantil - Objetivo: Erradicar todas as formas de trabalho infantil, desenvolvendo ações de enfrentamento a uma de suas piores formas que é a exploração sexual de crianças e adolescentes; (4) Empreendedorismo para o Desenvolvimento Local Sustentável - Objetivo: Promover o empreendedorismo e o desenvolvimento local sustentável; (5) Equidade Social - Objetivo: Reduzir ou eliminar a extrema pobreza e dar proteção aos grupos sociais vulneráveis; (6) Formalidade - Objetivo: Gerar mais e melhores empregos; (7) Qualificação - Objetivo: Educar e qualificar o cidadão, social e profissionalmente, para o trabalho.

5) EIXO EQUIDADE SOCIAL

OBJETIVO: Reduzir ou eliminar a extrema pobreza e dar proteção aos grupos sociais vulneráveis.

RESULTADOS ESPERADOS: Estratégias de promoção da cidadania para grupos expostos a risco social, através de políticas públicas de qualificação social e profissional e geração de renda. Proporcionar acesso ao trabalho para pessoas com deficiência e melhorar o acesso ao consumo de bens e serviços da camada da população em situação de miséria ou baixa renda.

LINHAS DE AÇÃO: Promoção de iniciativas que visem a qualificar pessoas pertencentes a grupos expostos a risco social; Sensibilização de agentes

públicos e privados para o reconhecimento da necessidade de dar acesso aos bens e serviços às pessoas com deficiência; Investimento na área de tecnologia, produção e desenvolvimento de máquinas, equipamentos e mobiliário adaptado às necessidades de pessoas com deficiência; Desenvolver projetos de estudos e intervenção pelo trabalho, via fundamental para a superação da pobreza e exclusão social. (ACTD, 2012, p. 23).

ARTICULAÇÕES

1. **Fórum Curitiba de Educação e Empregabilidade da Pessoa com Deficiência:** tem por objetivo proporcionar momentos de discussão sobre a importância das tecnologias e ajuda técnica no processo de inserção das pessoas com deficiência na escola e no mundo do trabalho. O Fórum é realizado em parceria entre a Secretaria Municipal de Educação, Secretaria Especial de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego. No bojo do encontro, a Prefeitura certifica empresas que demonstraram adesão aos programas municipais de inclusão das pessoas com deficiência. Referência: Secretaria Municipal de Educação – SME.

2. **Fórum de Reabilitação, Inclusão e Tecnologia – REATIBA:** A REATIBA objetiva apresentar à comunidade industrial um panorama da inclusão de Pessoas com Deficiência e reabilitados no mercado de trabalho, com a presença de especialistas no assunto e uma mostra de produtos, serviços e tecnologias assistivas. São também realizados diálogos sobre a Lei de Cotas obrigatória para as empresas, Lei 8.213/91. A REATIBA foi idealizada pelo Conselho Paranaense de Cidadania Empresarial (CPCE) da Federação das Indústrias do Paraná (FIEP) e é realizada em parceria com a Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Prefeitura Municipal de Curitiba. Referência: CPCE-FIEP e Secretaria Especial dos Direitos das Pessoas com Deficiência – SEDPcD.

3. **Feira do Emprego e da Qualificação da Pessoa com Deficiência:** Desde 2009, a Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego realiza no início de dezembro a Feira do Emprego e da Qualificação Profissional de Pessoas com Deficiência em comemoração ao Dia Internacional da Pessoa com Deficiência, em 5 de dezembro. Desde 2010 esta feira faz parte do calendário das Nações Unidas das atividades inerentes a este dia. Participam da Feira, que é realizada em praça pública, empresas de recursos humanos e o Sistema Nacional de Emprego (SINE), além de escolas públicas e privadas de qualificação com destaque para a participação do Sistema S. Referência: Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego. (p. 24).

É interessante constatar que o item 5 da Agenda Curitiba de Trabalho Decente, aplica-se diretamente às pessoas com deficiência, mas, que os outros seis também deverão indiretamente compor as linhas comportamentais da sociedade, das políticas públicas e dos atores sociais, para a respectiva inclusão laboral.

6 MARCOS REGULATÓRIOS NO DIREITO COMPARADO

Aludindo às prescrições legais e às políticas internacionais de incentivo ao trabalho das pessoas com deficiência verifica-se que muitas envolvem providências que vão desde a reserva obrigatória de vagas até incentivos fiscais e contribuições empresariais em favor de fundos públicos destinados ao custeio de programas de formação profissional, no âmbito público e privado.

Veja-se, por exemplo, como em alguns países analisados a lei trata da questão:

ALEMANHA - A lei alemã (Seção 71, SGB IX) estabelece para as empresas com mais de 16 empregados uma cota de 6%, incentivando uma contribuição empresarial para um fundo de formação profissional de pessoas com deficiência.

A Alemanha tem uma cota de 5% para o emprego de trabalhadores com deficiência grave nas empresas que empregam mais de 20 pessoas.

BOLÍVIA - Lei nº 1678, de 15 de dezembro de 1995, que dispõe sobre a pessoa com incapacidade. - COMENTÁRIO – A lei boliviana é a mais singela de todas, fazendo menção de caráter generalista à adaptabilidade nos edifícios, na cidade e no transporte.

CHILE - A Lei 20.422 de 2010, substituiu a Ley 19.284/94 de *Integración Social de las personas con discapacidad*, estabelece regras para a Igualdade de Oportunidades e Inclusão de Pessoas com Deficiência.⁴

CHINA – Na lei de 1998 a cota oscila de 1,5% a 2%, dependendo da regulamentação de cada município.

EL SALVADOR - A Lei de Equiparação de Oportunidades, o Decreto Legislativo nº 888/00, de 27/04/2000, em seu art. 24, estabelece que as empresas com mais de 25 empregados devem contratar uma pessoa com deficiência.

ESPANHA - A Lei nº 66/97 ratificou o art. 4º do Decreto Real nº 1.451/83, o qual assegura o percentual mínimo de 2% para as empresas com mais de 50 trabalhadores fixos. Já a Lei nº 63/97 concede uma gama de incentivos fiscais, com a redução de 50% das cotas patronais da seguridade social.

⁴ Lei nº 19.284/1994 – A Ley 19.284 de *Integración Social de las personas con discapacidad*, promulgada em 1994, tinha conteúdo bem similar à legislação ao das normas brasileiras, que social das pessoas com deficiência incapacidade. COMENTÁRIO – Os temas objeto dessa lei não trazem novidades frente à legislação brasileira, exceto pela definição do número de assentos preferenciais para os deficientes no transporte público de passageiros (a lei exige o mínimo de um assento para cada dez existentes no veículo) e pela designação de subsídios para compra ou reforma de moradias pelo deficiente.

FRANÇA - O Código do Trabalho Francês, em seu art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.

HOLANDA - O percentual varia de 3% a 7%, sendo este firmado por negociação coletiva, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.

IRLANDA - A cota é de 3%, sendo aplicável somente para o setor público.

ITÁLIA - A Lei nº 68/99, no seu art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devem contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores. Na **Itália** encontram-se como legislações protetivas às PcD a **Lei 68, de 12 de março de 1999** - Regulamento para o direito ao trabalho das pessoas com deficiência (JO n 68, 23 de março de 1999 -SO n 57), e o **Decreto Legislativo de 26 de março de 2001, n. 151** - A legislação consolidada sobre a proteção e apoio à maternidade e paternidade, nos termos do artigo 15 da Lei 8 março de 2000, n. 53 (JO 96, 26 de abril de 2001-93 am) Comentário sobre L. 28 de junho de 2012, n. 92, com as mudanças na L. 134/2012 (conversão Decreto-Lei 83/2012, o crescimento assim chamado decreto e desenvolvimento) artigo 18º do Estatuto dos Trabalhadores, os dispensas individuais e coletivas, o novo rito para disputas trabalhistas, contratos a termo, incentivos a capacitação, apoio aos pais, os trabalhadores com deficiência, trabalhadores estrangeiros, demissões sem justa causa, a aprendizagem ao longo da vida.

JAPÃO - A Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados, havendo um fundo mantido por contribuições das empresas que não cumprem a cota, fundo este que também custeia as empresas que a preenchem.

NICARÁGUA - A Lei nº 185 estabelece que as empresas contratem uma pessoa com deficiência a cada 50 trabalhadores empregados.

PORTUGAL - Art. 28, da Lei nº 38/2004, estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de, no mínimo, 5% para a administração pública.⁵

⁵ **SUBSECÇÃO VII - Trabalhador com deficiência ou doença crónica. Artigo 85.º** Princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com deficiência ou doença crónica. 1 - O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação. 2 - O Estado deve estimular e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhador com deficiência ou doença crónica e na sua readaptação profissional. 3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1. **Artigo 86.º** Medidas de acção positiva em favor de trabalhador com deficiência ou

REINO UNIDO - O *Disability Discrimination Act* (DDA), de 1995, trata da questão do trabalho, vedando a discriminação de pessoas com deficiência em relação ao acesso, à conservação e ao progresso no emprego. Estabelece, também, medidas organizacionais e físicas para possibilitar o acesso de pessoas com deficiência. O Poder Judiciário pode fixar cotas, desde que provocado e se constate falta de correspondência entre o percentual de empregados com deficiência existente na empresa e no local onde a mesma se situa.

URUGUAI - A Lei nº 16.095 estabelece, em seu art. 42, que 4% dos cargos vagos na esfera pública deverão ser preenchidos por pessoas com deficiência e, no art. 43, exige, para a concessão de bens ou serviços públicos a particulares, que esses contratem pessoas com deficiência, mas não estabelece qualquer percentual. **COMENTÁRIO** - A lei uruguaia apresenta um caráter abrangente, tratando os distintos temas na forma de diretrizes, sem descer a nenhum detalhamento, pelo que são feitas remissões constantes à regulamentação, a exemplo das regras referentes à adaptação dos espaços arquitetônicos e urbanísticos, como também dos veículos de transporte coletivo e da destinação das vagas de estacionamento. No entanto, destaca-se no artigo 5º, por assegurar ao incapacitado e sua família todos os direitos. Outro aspecto importante é o de determinar no artigo 51 que as Administrações Municipais incluam nos respectivos ordenamentos sobre Desenvolvimento Urbano e planos reguladores, exigências de adaptabilidade. Tal obrigação estende-se aos organismos públicos vinculados à construção e aos empreendimentos que demandam financiamento.

doença crônica. 1 - O empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crônica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados. 2 - O Estado deve estimular e apoiar, pelos meios convenientes, a ação do empregador na realização dos objetivos referidos no número anterior. 3 - Os encargos referidos no n.º 1 não são considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado, nos termos previstos em legislação específica. 4 - Podem ser estabelecidas por lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho medidas de proteção específicas de trabalhador com deficiência ou doença crônica e incentivos a este ou ao empregador, particularmente no que respeita à admissão, condições de prestação da atividade e adaptação de posto de trabalho, tendo em conta os respetivos interesses. **Artigo 87.º** Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhador com deficiência ou doença crônica - 1 - O trabalhador com deficiência ou doença crônica é dispensado da prestação de trabalho, se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho: a) Em horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado; b) Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte. 2 - Para efeito do disposto no número anterior, o trabalhador deve ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa. 3 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo. **Artigo 88.º** - Trabalho suplementar de trabalhador com deficiência ou doença crônica - 1 - O trabalhador com deficiência ou doença crônica não é obrigado a prestar trabalho suplementar. 2 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo. n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crônica;

VENEZUELA - A Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa uma cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados. A Lei para a Integração das Pessoas Incapacitadas. Gazeta Oficial nº 4.623 Extraordinária de 3 de setembro de 1993. COMENTÁRIO – Lei de caráter generalista, formulada em grandes diretrizes, que não acrescenta nada às normas brasileiras sobre acessibilidade. No entanto, do ponto de vista do apoio ao deficiente, destaca-se o item “b” do artigo 7, de promoção da prestação de serviço assistencial jurídico, econômico ou cultural. No Brasil, essa assistência jurídica é garantida pelo Ministério Público, conforme o art. 3º da lei nº 7.853, de 1989. Outro aspecto positivo é o de promover e patrocinar campanhas de prevenção de acidentes e de enfermidades que causem qualquer tipo de incapacidade, previsto no item “k” desse mesmo artigo, a exemplo das leis do Chile e da Colômbia. Importante para o deficiente é a garantia de igualdade de oportunidades que a lei lhes assegura, em relação à outorga de habitação e de empréstimo para construção, reformas ou melhorias da moradia. O financiamento para reformas da moradia consta também das leis da Colômbia e do Uruguai.

CONCLUSÃO

Nas dimensões da inclusão laboral verificou-se a importância das políticas públicas e da cidadania empresarial para que seja assegurado a todas as pessoas com deficiência o direito ao trabalho e à livre escolha de emprego em condições justas e favoráveis uma vez que todas as nações fazem parte de uma só economia mundial e não há mais uma distinção significativa a ser feita entre questões internacionais e locais para o trabalho, entre trabalhadores transfronteiriços, migrantes e nacionais.

Destarte, a questão que se ressalta é que a identificação da empresa como ética e socialmente responsável não resulta somente da criação e/ou participação em grandiosos projetos sociais com autopromoção midiática, mas, sim, também de ações cotidianas de seus gestores, como a preocupação com o entorno, com a comunidade local onde a empresa está inserida; o tratamento digno concedido aos seus colaboradores através das políticas públicas de contratação do trabalho decente.

Assim, o compromisso de não ter contato profissional com nenhum fornecedor que se utilize de mão de obra infantil, escrava ou de qualquer outra forma degradante das vítimas pertencentes a grupos vulneráveis; o cuidado com a sustentabilidade; o pagamento dos impostos devidos e de salários justos sem discriminação de qualquer espécie; o

respeito à legislação e além desta, o respeito à dignidade dos seus colaboradores, atitudes que demonstram um comprometimento muito maior do que as abordagens pontuais.

O direito do trabalho se norteia pelo respeito à dignidade humana, uma vez que este respeito não é somente “mais um” dentre os direitos da pessoa, é, acima de tudo, o alicerce no qual se erguem os fundamentos que dão sustentação à noção de equilíbrio social e de seu ordenamento jurídico. É imprescindível, por conseguinte, que todos os responsáveis pela construção de um novo cenário mundial reconheçam a necessidade de mudança de valores e comportamentos e tenham como objetivo maior tornar a sociedade mais justa economicamente e mais igualitária socialmente, do que possivelmente resultará uma globalização socialmente inclusiva.

Notadamente, a globalização impõe aos cidadãos a necessidade de reflexão e revisão dos modelos que existiram até o momento e, que agora estão em questionamento. Tais modelos, no campo social da produção material dos indivíduos, exigem dos legisladores, dos juristas e dos operadores do direito uma abertura para o novo, para a atualização dos preceitos embutidos nas relações trabalhistas e na perspectiva de um constante diálogo entre os atores sociais para o fortalecimento sobre as formas de trabalho, de contratação, de execução e de tutela introduzidas com a Declaração Universal de 1948.(DARCANCHY, 2011, p. 34).

Ressalte-se que, ainda falta interesse político em levar adiante algumas iniciativas que poderiam ampliar as ações sociais das empresas, no lugar disso, existe apenas a constante preocupação das empresas com o cumprimento de cotas, por temor à constante aplicação de multas, muitas vezes em valores exorbitantes e em favor do FAT, cuja eficácia é questionável.

Isto indica a necessidade de se ampliar o diálogo entre a sociedade civil, as empresas e o Estado (em todos os níveis institucionais), a fim de que a empresa nacional se afirme no atual contexto social, para que possa contribuir para o empoderamento das PcDs dentro das condições laborais que elas têm e não como apenas mais um número, para cumprir a lei de cotas.

Desta forma, é de se lamentar que grandes corporações transnacionais e algumas empresas nacionais com investimentos e interesses internos e externos, estejam realizando dumping social com uma precarização sociolaboral que se configura por meio de várias práticas, que comprometem gerações, privando-as de trabalho digno e decente entre outros direitos fundamentais.

Além, de figurar entre as que mais sofrem discriminação e preconceito, e se deparar com despreparo nas áreas de atendimento, em geral, a pessoa com deficiência

cognitiva ou intelectual é contratada para a realização de tarefas repetitivas, sem a devida consideração do quanto isso poderá causar prejuízo à sua saúde.

E essas situações absolutamente incompatíveis com a dignidade humana são preferidas por muitos empregadores inescrupulosos, que conseguem baixar seus custos e ficar mais competitivos, sem o controle de sindicatos fortes, sem qualquer respeito à normas trabalhistas ou constitucionais, com a utilização de uma mão de obra vulnerável, sem voz ativa para lutar por seus direitos.

REFERÊNCIAS

ACTD. **Agenda Curitiba Trabalho Decente**. Elaborada por Paulo Afonso Bracarense Costa, Marisa Mendes de Souza e Marcos Dias. Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego: Fundação Cultural de Curitiba, 2012.

BARRERA, Paulina Ormeño; FRITZ, Mónica Rebolledo. **Integración laboral de personas con discapacidad físicas pertenecientes a agrupaciones de la red provincial de y para la discapacidad de Concepción, que se encontraban trabajando durante el año 2008**. 105 p. Tesis de grado para optar al título de Asistente Social. Universidad de Concepción. Universidad de Concepción. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Servicio Social. 2009.

CACIOLI, Natália. **Inclusão digital**. Disponível em: [<http://www.inclusaobrasil.com.br/?q=/inclusaodigitaldetalhes/site/137/Funda%C3%A7%C3%A3o+Bradesco+oferece+cursos+de+inform%C3%A1tica+para+deficientes+visuais>]. Acesso em: 14 jan. 2017.

DARCANCHY, Mara. (coord.). **Direito, inclusão e responsabilidade social**: estudos em homenagem a Carlos Aurélio Mota de Souza e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr. São Paulo: LTr, 2013.

DARCANCHY, Mara. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

FARIAS, Cristiano Chaves de; CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Estatuto da pessoa com deficiência**. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2017.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 10/2012, p. 37-77.

GLAT, Rosana.; FELLOWS, Maria Martha Boeira. A pessoa portadora de deficiência defendendo seus direitos. In: Congresso Nacional das APAES. Belo Horizonte: **Anais do Congresso Nacional das APAES**. Belo Horizonte, 1999.

OLIVEIRA, Antônia M. de Fátima. **Acessibilidade – comparação das leis dos países do Mercosul**. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2008.

ONU.http://www.int/disabilities/world_report/2011/en

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

SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 1. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: **Revista Nacional de Reabilitação**, ano V, n. 24, jan./fev. 2002, p. 6-9.

SHIMA, Isilda; ZÓLYOMI, Eszter; ZAIDI, Asghar. **People with disabilities in EU labour market**. European Centre for Social Welfare Policy and Research. Disponível em: [<http://www.euro.centre.org/researchers>]. Acesso em: 10 jan. 2017.

SILVA, Maria Isabel da. **Por que a terminologia "pessoas com deficiência"?**. Disponível em: [<http://www.selursocial.org.br/porque.html>]. acesso em: 12 jan. 2017.