XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

FERNANDO GUSTAVO KNOERR

JOSÉ FERNANDO VIDAL DE SOUZA

KARYNA BATISTA SPOSATO

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Gustavo Knoerr; José Fernando Vidal De Souza; Karyna Batista Sposato - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-452-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Contrato. 4. Educação. XXVI EncontroNacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

A presente obra é mais um trabalho realizado pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) que reúne os pesquisadores da área do Direito e organiza os maiores eventos acadêmicos ligados à Ciência Jurídica.

Desta feita a reunião dos artigos é proveniente do XXVI ENCONTRO DO CONPEDI, realizado na cidade de Brasília, nos dias 19 a 21 de julho de 2017, e sediado pelo Centro Internacional de Convenções do Brasil (CICB).

Os professores ora signatários ficaram responsáveis pela Coordenação do Grupo de Trabalho intitulado "EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS I" e pela organização desta obra.

Com efeito, no dia 20 de julho de 2017, os quatorze artigos ora selecionados, após avaliação feita por pares, pelo método double blind review, pelo qual cada artigo é avaliado por dois pareceristas especialistas na área com elevada titulação acadêmica, foram apresentados oralmente por seus autores e, como forma de dar publicidade ao conhecimento científico, compõem o presente livro.

Para facilitar a leitura, a obra foi dividida em temáticas distintas, a saber: a) Eficácia horizontal dos direitos humanos e o respeito à dignidade do trabalhador; b) Educação e direitos sociais; c) Saúde e trabalho; d) Contrato, associativismo e empreendedorismo; e) Direito à moradia e solidariedade.

Assim, compõem a primeira temática quatro artigos. No primeiro artigo, intitulado ""A teoria das necessidades e a sua relação com os direitos fundamentais dos trabalhadores", Marcos Leite Garcia e Dirajaia Esse Pruner, fundados nas ideias de Sen, Doyal e Gough, e Nussbaum, demonstram a relação da teoria das necessidades com os direitos fundamentais dos trabalhadores, promovendo a análise dos direitos previstos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

O segundo artigo, apresentado por Silvio Beltramelli Neto, "Apontamentos sobre a imprescritibilidade dos crimes relativos a trabalho escravo segundo a sentença da corte

interamericana de direitos humanos para o caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde", analisa a decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos para o Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, que condenou o Estado brasileiro a garantir que a prescrição não seja aplicada aos delitos de escravidão.

Na sequência, o artigo, "A revista no direito do trabalho em contraposição ao seu tratamento no direito processual penal: trabalhadores ou suspeitos de crime, para qual deles são mais efetivas as garantias constitucionais?", apresentado por Ricardo José Leite de Sousa e Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich, dedica-se a estudar e comparar os direitos fundamentais dos presos e a revista pessoal dos trabalhadores no regular desempenho de suas atividades laborativas, diante das decisões do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

O quarto artigo de Ângela Diniz Linhares Vieira, "Assédio moral coletivo: dano moral coletivo ao direito fundamental do trabalhador a um meio ambiente do trabalho hígido", se propõe a estudar o assédio moral coletivo, o meio ambiente do trabalho equilibrado e os direitos fundamentais do homem enquanto trabalhador, com vista à punição do autor do referido dano.

O bloco seguinte é aberto com o artigo, "A educação a distancia nas grandes regiões do país: breves considerações", de Marklea da Cunha Ferst e Rubia Silene Alegre Ferreira, que analisam a evolução da educação a distância (EaD) nas grandes regiões do País, os motivos e as peculiaridades de evasão escolar nesta modalidade de ensino.

O sexto artigo, "Educação para o trabalho como forma de inclusão da pessoa com deficiência", de Aline Mendes De Godoy, trata da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sustentando a necessidade de mudanças conceituais sobre a pessoa com deficiência, que não devem mais ser consideradas inválidas ou dignas de caridade, pois estão a se tornar ativas e exitosas em alcançar sua inserção na sociedade e no mercado de trabalho.

Abre um novo bloco, o sétimo artigo, intitulado "O direito fundamental a proteção à maternidade no direito do trabalho", apresentado por Juliana Maria da Costa Pinto Dias, que cuida das questões da maternidade, trabalho da mulher gestante e dos adotantes, estabelecendo comparações e defendendo a aplicação das garantias constitucionais entre a maternidade biológica e afetiva.

O oitavo trabalho de Danilo Lucas de Oliveira Santos, "Inconstitucionalidade circular de alcance prospectivo. Restrições insidiosas a direitos fundamentais nas relações de trabalho:

uma abordagem crítica de decisões judiciais desprovidas de ponderação preditiva e seus influxos" se propõe a examinar a declaração judicial de nulidade de contrato de trabalho e os seus reflexos nos direitos fundamentais dos trabalhadores e de toda sociedade.

"Liberdade sindical: direito humano ou garantia fundamental?", de Flávio Augusto Dantas dos Santos, abre um novo bloco de artigos e trata de distinguir direitos humanos e fundamentais, relaciona o associativismo e a liberdade sindical e analisa a liberdade sindical como direito humano e fundamental.

O décimo artigo, "Microempreendedor individual: do incentivo à efetividade do empreendedorismo no Brasil" é apresentado por Veronica Lagassi e Paola Domingues Jacob que se dedicam a estudar aspectos do empreendedorismo no Brasil, a partir da análise da Lei Complementar nº 123/2006 e dificuldades do reconhecimento do microempreendedor individual, nos moldes da Lei Complementar nº 128/2008.

Dando continuidade, o décimo primeiro artigo, "Direitos fundamentais sociais em vista da responsabilidade da administração pública por contratos terceirizados: percepções jurídicas em torno do papel do estado no julgamento do recurso extraordinário - RE 760931", apresentado por Karla Alexsandra Falcão Vieira Celestino e Leonardo Cedaro, se dedica a discutir o Recurso Extraordinário de nº 760931 que decidiu sobre o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados contratados.

O décimo segundo artigo de Jéssica Antunes Figueiredo, "Os donos dos jogos: o domínio das "quatro irmãs" nas contratações das obras para a copa do mundo e as olimpíadas e o desrespeito ao interesse público", se debruça a apreciar as minúcias dos contratos firmados para a realização da Copa do Mundo de 2014 e das Olimpíadas de 2016 no Brasil, apontando a ocorrência de cartel e as diversas irregularidades nas contratações, sugerindo, assim, a necessidade de maior mobilização da sociedade para proteção do interesse público na realização de megaeventos no país.

O décimo terceiro artigo abre o último bloco, "Direito à moradia – uma visão comparada da suprema corte brasileira e sul-africana a partir do Grootboom case", de Jeferson Nelcides de Almeida e Dirceu Pereira Siqueira, que comparam aspectos do Direito à Moradia no Brasil, na perspectiva do Supremo Tribunal Federal e na África do Sul, a partir do caso Grootboom, julgado em 2000 no país Sul-Africano.

O último artigo, "Solidariedade e fraternidade aplicadas ao desenvolvimento sustentável", apresentado por Luiz Felipe Rossini e Alexandre Alcorta Daiuto trata da fraternidade e da

solidariedade como direito fundamental e norteadoras para um modelo de capitalismo humanista, na busca de um desenvolvimento sustentável.

Com a presente apresentação, desejamos a todos uma boa e aprazível leitura.

Prof. Dr. José Fernando Vidal de Souza - UNINOVE

Prof. Dr. Fernando Gustavo Knoerr - UNICURITIBA

Profª Dra. Karyna Batista Sposato - UFS

EDUCAÇÃO PARA O TRABALHO COMO FORMA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

EDUCATION FOR WORK FOR INCLUSION OF PERSON WITH DISABILITIES

Aline Mendes De Godoy [1]

Resumo

Esta pesquisa tem como tema a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, como recorte, a necessidade de internalização dessa nova visão. O problema de pesquisa trata da mudança no conceito de pessoa com deficiência, em que estes deixam de ser considerados inválidos, dignos de caridade, para se tornarem ativos, exigindo e sendo exitosos em alcançar sua inserção na sociedade e no mercado de trabalho. Esse cenário torna necessário que normas e ações governamentais sejam efetivas para garantir a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Adota-se a pesquisa bibliográfica, com predominância do método dedutivo.

Palavras-chave: Palavras-chave: pessoas com deficiência, Inclusão, Mercado de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This research theme is the inclusion of persons with disabilities in job market and the need for internalization of this new vision. The problem of research deals with the change in the concept of person with disabilities, in that these are no longer considered invalids, worthy of charity, to become active, demanding and being successful in achieving your integration into society and the labour market. This scenario makes it necessary for effective standards and governmental actions are to ensure the inclusion of persons with disabilities in the job market. Adopt the bibliographical research, with predominance of the deductive method.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: People with disabilitie, Inclusion, Job market

[1] Especialista em Direito e Gestão Judiciária pela Academia Judicial TJSC/SC. Especialista em Direito Civil pelas FIJ/RJ. Especialista em Direito Público pela PUC/MG. Mestranda em Direito pela UNOESC. Juíza de Direito.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade vem se transformando, lançando um novo olhar sobre a diversidade e respeitando as diferenças, o que inclui a adoção de amplas políticas de inclusão.

Para atender a esse novo enfoque, surgem novos conceitos, outros dilemas, novas práticas, minorando ou eliminando toda forma de preconceito cultural, de raça, gênero e, no caso *sub analise,* contra as pessoas com deficiência, seja em relação à educação ou ao trabalho, garantindo-lhes o pleno exercício da cidadania.

Segundo Sassaki (1997), a inclusão social é conceituada como um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em sua estrutura as pessoas com deficiências, de forma que estas possam exercer seu papel na sociedade, tendo acesso a oportunidades equitativas.

Deve-se ter em mente que esse novo perfil social de inclusão das pessoas com deficiência exige a quebra dos antigos paradigmas, sensibilizando e capacitando os atores envolvidos e implementando novos diplomas legislativos e políticas públicas.

A Política Nacional de Inclusão Educacional assegura a inclusão de todos os alunos em escolas regulares (BRASIL, 2001), enquanto a Lei n.º 8.213/91, regulamentada pelo Decreto 3.298/99 prevê ser obrigatória a contratação, pelas empresas que tenham mais de 100 funcionários, de pessoas com deficiência.

Esses documentos são apenas o início da necessária mudança de realidade, fazendo surgir oportunidades equitativas de capacitação profissional e empregabilidade dos deficientes.

Como se verá, empregabilidade vai além da simples capacitação profissional, de atender a requisitos para enquadrar-se nas vagas de emprego oferecidas pelo mercado. Ela abarca romper barreiras metodológicas, funcionais, físicas; modificar conceitos e paradigmas.

A empregabilidade exige um esforço conjunto, não pode ser alcançada pelo mero esforço individual da pessoa com deficiência. O deficiente deve buscar qualificar-se, mas cabe as pessoas a sua volta adotarem uma

nova postura. Cabe a todos incutir uma nova mentalidade, incorporar essas mudanças.

Essa nova visão da inclusão social cria novos desafios. Isso porque se deixa de lado a visão de que o deficiente é um coitado que deve ser amparado, digno de caridade. Da mesma forma, a mera criação de leis de cotas e reserva de vagas na educação ou no mercado de trabalho não alcança toda magnitude do novo pensamento inclusivo. Isso porque essas medidas paliativas mantem os sujeitos sem grandes oportunidades de trabalho e sem capacitação profissional.

As instituições são, então, desafiadas a implementar verdadeiras mudanças, acolhendo a diversidade humana como resultado da modificação das bases do pensamento.

A realidade altera-se gradativamente, quebrando paradigmas, rompendo concepções ultrapassadas e estigmatizantes. Isso começa nas escolas, que, como apontado por Sassaki (2007), devem focar-se na capacitação irrestrita, respeitando a diferença e a diversidade humana.

Essas novas ações inclusivas tem por meta a profissionalização e a qualificação das pessoas com deficiência, atendendo e focando nas demandas do mercado, permitindo, pela autonomia gerada pelo trabalho, a participação ativa e efetiva dos cidadãos na sociedade.

A sociedade capitalista em que vivemos exige qualificação e atualização constantes, para garantir a inserção no mercado e o sucesso profissional. E, como se verá, esse panorama não é diferente em relação às pessoas com deficiência.

2 A MUDANÇA DE PARADIGMA DO CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Diversas tem sido as expressões utilizadas, no decorrer do tempo, para se referir às pessoas com deficiência: incapacitados (usado no início do século XX até 1960); defeituosos, excepcionais e pessoas deficientes (de 1960 a 1980); pessoas deficientes (de 1981 a 1987); pessoas portadoras de deficiência (de 1988 a 1993); pessoas com necessidades especiais e pessoas

especiais (de 1990 até hoje); pessoas com deficiência (1994); portadores de direitos especiais (2002); pessoas com deficiência (de 1990 até hoje), utilizados para caracterizar as pessoas com algum tipo de deficiência (SASSAKI, 2003).

Segundo Romeu Kazumi Sassaki, utiliza-se cada um dos termos de acordo com os valores e conceitos vigentes em cada sociedade, em cada época, passando a considerá-los incorretos quando esses valores e conceitos são substituídos por outros (SASSAKI, 2002).

Para o autor, jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, compatível com os valores vigentes em cada sociedade (SASSAKI, 2003).

Pode-se afirmar, no entanto, que atualmente a expressão “pessoa com deficiência” é a mais adequada à proposta inclusiva e aceita pelas pessoas (SASSAKI, 2003).

O preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, alínea “*e”*, reconhece o termo deficiência como um conceito em evolução[1], podendo, em cada momento específico da história, ter uma compreensão distinta.

A questão da terminologia utilizada é extremamente importante para as pessoas com deficiência, pois representa uma história de lutas dos movimentos dirigidos por elas mesmas em prol de seus direitos e da construção de uma sociedade inclusiva.

Uma das premissas essenciais da inclusão das pessoas com deficiência é a ideia de que são elas que sabem o que é melhor para elas e, por isso, precisam ser ouvidas em todas as ações que as envolvam e/ou as afetem.

Considerando essa premissa, surgiu o grande lema dos movimentos envolvidos na causa: "Nada sobre nós, sem nós" (SASSAKI, 2007)[2], que deixa transparecer a ideia de que nenhuma política seria aceita,

[1] Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Preâmbulo: Os Estados Partes da presente Convenção, (...) e) *Reconhecendo* que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e 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.

[2] Segundo Sassaki, no artigo “Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão”, o lema surge em 1986, no artigo "NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS: algumas reflexões sobre o movimento das pessoas com deficiência na África do Sul", em que William Rowland conta que, em 1981, o

caso decidida sem a plena e direta participação dos membros do grupo atingido por essa política. A essência do lema revela a ideia de participação plena das pessoas com deficiência.

A partir desse momento, as pessoas com deficiência assumem papel de protagonistas, tomando para si o direito e a possibilidade de falarem por si mesmas sobre como são e como querem ser tratadas, atuando como *experts* de sua deficiência.

Há outros termos repelidos no caso, sendo veementemente rechaçados pelas pessoas com deficiência, vez que revelam uma predisposição ao preconceito, estigmatizando estas (SASSAKI, 2002). São expressões como retardado, mongoloide, mongol, débil mental, desvalido, aleijado, mudinho, que são pejorativas, devendo ser banidas do trato cotidiano.

É certo que hoje se vislumbra um consenso internacional acerca uso da expressão pessoa com deficiência, cunhada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico pátrio com força de emenda constitucional, nos termos do art. 5º, §3º da Constituição Federal[3]. Esse ato tornou-se o marco da luta e defesa dos direitos humanos das pessoas com deficiência.

Isso porque o entendimento do que é deficiência não envolve apenas a pessoa em foco, mas o meio social em que esta se encontra inserida, de forma a fazê-la sujeito de direitos e de sua própria história.

Assim, o marco referencial no trato da matéria passa a ser a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU e seu Protocolo Facultativo, firmada pelo estado brasileiro, em 30 de março de 2007

Governo se recusou a reconhecer o Ano Internacional das Pessoas Deficientes e que, em 1986, à revelia das próprias pessoas com deficiência, proclamou convenientemente o Ano das Pessoas Deficientes da África do Sul. As lideranças das pessoas com deficiência se retiraram da conferência nacional e só retornaram quando lhes foi garantido o espaço para ler a mais poderosa declaração até então escrita. O líder Phindi Mavuso fez a leitura do 'catálogo' de injustiças, contendo a dupla discriminação do apartheid e das deficiências.

[3] Constituição da República Federativa do Brasil – art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) § 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. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

e aprovada pelo Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008, e pelo Decreto do Poder Executivo n. 6.949, de 25 de agosto de 2009.

A partir do momento em que esse diploma assume o *status* de Emenda Constitucional, está hierarquicamente acima das demais leis, devendo ser obrigatoriamente observado, o que inclui o conceito de pessoa com deficiência, que se torna paradigma na compreensão do tema.

O Relatório do Grupo de Trabalho para a análise dos Projetos de Lei voltados à edição do Estatuto das Pessoas com Deficiência, criado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, através da Portaria SDH/PR 616, de 2012, assevera que a Convenção adota o modelo de avaliação médica e social da pessoa com deficiência, na forma indicada pela Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF), utilizada pela Organização Mundial de Saúde e pela maioria dos países, que considera não apenas a deficiência como forma de classificação, mas as funcionalidades da pessoa e suas limitações ambientais, sociais e em relação ao trabalho[4].

Essa mudança de paradigma afeta diretamente a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não sendo mais aceita a justificativa de que esta não poderia ser incluída porque considerada "incapacitada" para tanto.

Segundo Romeu Kazumi Sassaki (SASSAKI, 2001), a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, que adota o modelo médico de deficiência, dá-se pela integração profissional, de três diferentes formas, a saber, as pessoas com deficiência são admitidas e contratadas em órgãos públicos e empresas particulares, desde que tenham qualificação profissional e consigam utilizar os espaços físicos e os equipamentos de trabalho sem qualquer modificação; pessoas com deficiência são admitidas pelos empregadores, que concordam em fazer pequenas adaptações específicas para elas, o que se dá por motivos diversos que não a oferta de oportunidades iguais; pessoas deficientes são aceitas para trabalhar

[4] Maiores esclarecimentos podem ser obtidos através do site: <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=14>. Acesso em: 27 dez.2016.

em empresas, que as colocam afastadas dos demais funcionários, por vezes sem carteira assinada e sem possibilidade de ascensão profissional.

Isso revela que a mudança de valores que garantem a proteção das pessoas com deficiência não foi incorporada ou internalizada, vez que estas continuam sendo excluídas da sociedade e, em consequência, do mercado de trabalho. As empresas continuam incluindo as pessoas com deficiência a partir de um paradigma médico, centrado em sua deficiência, e não no meio social em que estas devem ser inseridas.

3 A LEGISLAÇÃO REFERENTE À INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Vários diplomas legislativos pátrios, incorporando documentos internacionais ratificados pelo Brasil, vem reconhecendo direitos individuais, sociais e trabalhistas às pessoas com deficiência.

Em 1983, a Organização Internacional do Trabalho firmou a Convenção n.º 159[5], ratificada pela Resolução da Assembleia da República n.º 63/98, que prevê normas acerca da readaptação profissional e ao emprego de deficientes. Essa convenção, ratificada em 22 de maio de 1991 e referendada pelo Brasil através de Decreto n.º 129/1991, prevê que os portadores de deficiência terão treinamento e locais de trabalho apropriados, em instituições e oficinas de produção específicas, em conjunto com as pessoas não deficientes.

A partir desse marco legislativo, constatou-se a necessidade de mudança no tratamento das pessoas com deficiência e na sua forma de inserção no mercado de trabalho. Aderindo a essa transformação, o Brasil passou a oferecer às pessoas com deficiência proteção especial, regulamentando as garantias constitucionais em diversos diplomas.

A mais importante regulamentação acerca da matéria vem prevista na lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, prevê que as

[5] Organização Internacional do Trabalho - Resolução da Assembleia da República n.º 63/98 - Convenção n.º 159 da Organização Internacional do Trabalho, respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/node/505>. Acesso em: 27 dez.2016.

empresas têm o compromisso legal e social de incluir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários, em proporção direta ao número de empregados contratados.

O artigo 93[6] dessa lei estabelece que as empresas do setor privado que tenham mais de 100 (cem) empregados devem preencher uma cota de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, sob pena de multa.

O artigo 93, inciso I da mesma lei[7] estabelece que, em caso de dispensa de um trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, nos contratos por prazo determinado de mais de 90 dias, ou imotivada, nos contratos por prazo indeterminado, o empregador deverá antes contratar um substituto de condição semelhante. O Ministério da Previdência Social, por meio da Portaria n.º 4.677/98, definiu os conceitos de trabalhador reabilitado e deficiente habilitado[8].

A política para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem atualmente prevista na Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, regulamentada pelo Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Essa lei estabelece normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social.

A lei n.º 8.859, de 23 de março de 1994, chamada Lei do Estágio, modifica a Lei n.º 6.494/77, estendia aos alunos com deficiência, atendidos

---

[6] Lei n.º 8213/1991 - Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1.000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5%.

[7] Lei n.º 8213, de 24 de julho de 1991 – art. 93 (...) § 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário 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 somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).

[8] Portaria MPAS Nº 4.677, de 29 de julho de 1998 – art. 1º (...) § 1º Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 2º Consideram-se pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, aquelas não vinculadas ao RGPS, que se tenham submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidades reconhecidas legalmente para este fim.

pela educação especial, os benefícios do estágio. Atualmente a matéria vem regida pela Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008[9], que passa a prever a necessidade de garantia de um percentual do número de vagas oferecidas aos alunos com deficiência. Ao tratar da matéria, esses diplomas legislativos possibilitam ao estudante a realização de estágio profissionalizante de acordo com sua área de formação, facilitando sua contratação por empresas públicas e privadas.

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, segundo o artigo 35, do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, pode se dar de três formas: pela colocação competitiva através de processo de contratação regular; pela colocação seletiva; ou pela promoção do trabalho por conta própria[10].

O mesmo dispositivo trata do trabalho protegido, definindo, no §4º, a chamada Oficina Protegida de Produção, e no §5º, da Oficina Protegida Terapêutica[11].

O objetivo de todos esses diplomas, como se vê, é garantir a integração social da pessoa com deficiência, permitindo que desenvolvam sua capacidade de colocação competitiva no mercado de trabalho.

---

[9] Lei n.º 11.788, de 25 de setembro de 2008 - Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções: (...) § 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

[10] Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999 - Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência: I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais; II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

[11] Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999 - Art. 35 – (...) §4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

4 A EDUCAÇÃO INCLUSIVA VOLTADA PARA A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

As pessoas com necessidades especiais tem seus direitos garantidos nos artigos 6º[12] e 7º[13] da Constituição Federal, de forma que os dispositivos asseguram a estas o acesso ao trabalho e a melhoria de sua condição social, proibindo qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador.

Cabe ao Estado propiciar as condições necessárias para que isso ocorra, criando programas especializados de atendimento para as pessoas com deficiência, de modo a promover sua integração e capacitação para o trabalho, facilitando o acesso aos bens e serviços, combatendo o preconceito e reduzindo obstáculos arquitetônicos.

Como dito, coube à Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989 estabelecer as regras gerais de apoio governamental à formação profissional, promovendo o acesso aos cursos voltados à habilitação e reabilitação profissionais. Cabe ao Poder Público criar e manter vagas de emprego destinadas aos deficientes, quando estes não puderem se adaptar aos empregos comuns.

O Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, alterado pelo Decreto n.º 5.296, de 02 de dezembro de 2004, dispõe acerca da Política Nacional de Integração da Pessoa com Deficiência, estabelece, no seu artigo 2º[14], que cabe ao Poder Público assegurar os direitos básicas da pessoa portadora de eficiência, abarcando o direito ao trabalho.

---

[12] Constituição da República Federativa do Brasil - Art. 6º: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[13] Constituição da República Federativa do Brasil - 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 portador de deficiência.

[14] Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999 - Art. 2º. Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao

O artigo 6º[15] do mesmo diploma assevera que uma das políticas de integração a serem asseguradas pelo Público é ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a esta a necessária qualificação profissional para sua inserção no mercado de trabalho.

O artigo 30[16], por sua vez, trata da habilitação e da reabilitação Profissional, prevendo que o deficiente, mesmo não sendo beneficiária do Regime Geral de Previdência, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

A formação profissional e habilitação para o trabalho da pessoa com deficiência depende de se garantir acesso desta à educação voltada para o trabalho, profissionalizante que, nesse caso, deve ser especial para atender as diversas formas de deficiência.

A Política Nacional de Educação Especial, em suas diretrizes, define a educação inclusiva como uma modalidade de ensino que abarca todos os níveis, etapas e modalidades, realizando atendimento educacional especializado, disponibilizando os recursos e serviços e orientando quanto a sua utilização no processo de ensino e aprendizagem nas turmas comuns do ensino regular (BRASIL, 2001)[17].

Educação inclusiva pode ser entendida como o processo de inclusão dos alunos deficientes na rede regular de ensino em todos os níveis

---

lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

[15] Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999 - Art. 6º. São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência: (...) V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho.

[16] Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

[17] Segundo o documento intitulado "Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva", disponibilizado pelo Ministério da Educação, O movimento mundial pela educação inclusiva é uma ação política, cultural, social e pedagógica, desencadeada em defesa do direito de todos os estudantes de estarem juntos, aprendendo e participando, sem nenhum tipo de discriminação. A educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à ideia de equidade formal ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola (BRASIL, 2014).

de formação, estabelecendo padrões elevados de ensino, novas maneiras de avaliação, infraestrutura de serviços, em busca do pleno desenvolvimento profissional os atendidos.

A educação especial é conceituada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação como a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, estabelecendo-se, caso necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial, bem como atendimento em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular (BRASIL, 1996, Art. 58).

As Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, Resolução CNE/CEB n.º 2/2001, no artigo 2º, estabelecem que os sistemas de ensino devem matricular todos os estudantes, cabendo às escolas organizarem-se para o atendimento aos educandos com necessidades educacionais especiais, assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos (MEC/SEESP, 2001).

Esse novo perfil dos deficientes exige a construção de um novo projeto pedagógico, adequando o currículo escolar, com reforço técnico e pedagógico aos professores e demais profissionais envolvidos. Além disso, deve-se ter em mente a necessidade de alteração nos métodos de ensino, materiais pedagógicos e adaptações arquitetônicas, considerando as especificidades, necessidades, limites e potencialidades de cada aluno.

A educação profissional tem como objetivo o desenvolvimento das potencialidades, competências e habilidades de cada um, permitindo o aprendizado compatível com as necessidades e limitações, atentando-se às inovações tecnológicas que facilitem sua inserção no mercado de trabalho.

Essa espécie de formação educacional deve ser voltada para a empregabilidade, não sendo mais mera preparação profissional, de forma que o conhecimento adquirido torne a pessoa com deficiência atrativa ao mercado, podendo ser rapidamente absorvida por este.

Para Sassaki (2006, p.102), a empregabilidade é um conceito que abrange não apenas a formação profissional, ou requisitos para a obtenção de empregos, ou apenas o esforço da pessoa com deficiência para se qualificar. A

empregabilidade depende da mudança de comportamento das pessoas à sua volta, o que inclui familiares, potenciais empregadores e professores das escolas profissionalizantes.

Segundo o autor, empregabilidade envolve competência, funcionalidade e autonomia, sempre apoiadas pela metodologia de aprendizagem e novas tecnologias, que auxiliem o desenvolvimento dos conhecimentos, atitudes e habilidades, de acordo com a necessidade das pessoas deficientes.

A capacitação profissional vincula-se diretamente à empregabilidade, não se limitando à ideia de criar vagas nas escolas profissionalizantes para o maior número de pessoas deficientes possível.

Essa forma de pensamento vincula-se ao modelo médico de deficiência, em que a pessoa com deficiência é vista como um problema a ser sanado. Nesse caso, os deficientes enquadram-se aos cursos existentes, sem que estes em nada sejam alterados para se adaptarem aos primeiros.

Para Sassaki (2006, p. 102), deve-se buscar a capacitação profissional irrestrita, voltada à diversidade humana, cabendo à sociedade adaptar-se às necessidades e habilidades das pessoas e não o inverso.

Essa é a forma de pensar do modelo social de deficiência, em que a sociedade é responsável pela exclusão, pois ela causou as deficiências, cabendo a ela eliminar os fatores incapacitantes e excludentes.

Nesse novo modelo, adotado pelo preâmbulo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, alíneas *"m", "n" e "o"*[18], há uma inversão de valores na busca de superação das barreiras sociais, passando a agregarem-se outros fatores ao conceito de deficiência.

Esses novos fatores agregados levam a uma mudança de paradigma. Segundo Romeu Kazumi Sassaki (2003), esse novos valores levam

[18] Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Preâmbulo: Os Estados Partes da presente Convenção, (...) m) Reconhecendo as valiosas contribuições existentes e potenciais das pessoas com deficiência ao bem-estar comum e à diversidade de suas comunidades, e que a promoção do pleno exercício, pelas pessoas com deficiência, de seus direitos humanos e liberdades fundamentais e de sua plena participação na sociedade resultará no fortalecimento de seu senso de pertencimento à sociedade e no significativo avanço do desenvolvimento humano, social e econômico da sociedade, bem como na erradicação da pobreza, n) Reconhecendo a importância, para as pessoas com deficiência, de sua autonomia e independência individuais, inclusive da liberdade para fazer as próprias escolhas, o) Considerando que as pessoas com deficiência devem ter a oportunidade de participar ativamente das decisões relativas a programas e políticas, inclusive aos que lhes dizem respeito diretamente.

ao empoderamento, consistente no uso do poder pessoal, inerente a todo ser humano, para fazer escolhas e tomar decisões, assumindo o controle da situação de cada um, sem que os outros escolham ou decidam no seu lugar. Nesse novo cenário, surge a responsabilidade de cada um, com ou sem deficiência, contribuir com seus talentos para mudar a sociedade rumo à inclusão de todas as pessoas.

Assim, cabe às empresas e à sociedade como um todo conscientizarem-se da importância de se aceitar a diversidade como rotina, equiparando oportunidades como fundamento da sua responsabilidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Educação e trabalho são os dois grandes pilares para garantir a inclusão das pessoas com deficiência, desde que respeitadas suas especificidades e peculiaridades.

A diversidade faz parte da vida e a sociedade contemporânea não tem mais espaço para preconceitos ou discriminação em relação às pessoas com deficiência ou à própria deficiência. E manter qualquer tipo de tratamento supostamente privilegiado por mera “bondade” ou “amor ao próximo” nada de real acrescenta à situação do deficiente.

É certo que o problema não é a falta de leis. Muitas existem que disciplinam diversos aspectos da questão, assegurando educação e trabalho às pessoas com deficiência, caracterizando uma razoável proteção legal. Internalizamos normas internacionais, desenvolvemos ações afirmativas tendo como meta criar um tratamento igualitário. Mas não incorporamos os novos valores que o assunte exige. A sociedade brasileira não é verdadeiramente inclusiva, não incorporou esses valores, o que torna a legislação pouco efetiva.

As normas de direito internacional afirmam que todos tem direito a conviverem em uma sociedade livre, justa e igualitária. Uma sociedade inclusiva de fato exige mais. Exige que não haja distinção entre os cidadãos, que todos sejam responsáveis pela qualidade de vida dos demais, o Estado faça sua parte e o mercado contrate as pessoas com deficiência em resposta aos valores internalizados, e não por obrigação legal.

Educação, capacitação e profissionalização oportunizam ao deficiente seu acesso ao mercado de trabalho, garantindo sua dignidade, independência e autonomia, retirando-as da situação de segregação para que possam construir sua cidadania.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mais do que uma obrigação normativa, deve ser um compromisso ético-social, balizado pelo senso de justiça, reconhecendo essas pessoas como sujeitos de direito.

Enquanto esse ideal não é alcançado, a normatização continua a ser imprescindível, assim como as políticas públicas e ações afirmativas, garantindo a todas as pessoas a participação plena na sociedade.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **A dignidade humana e a análise da proporcionalidade**. Tradução: Rogério Luiz Nery da Silva. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier et SILVA, Rogério Luiz Nery da. Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo. Em comemoração ao 70º aniversário de Robert Alexy. Florianópolis: Qualis, 2015-a.

ALEXY, Robert. **Direitos Fundamentais sociais e a proporcionalidade**. Tradução: Rogério Luiz Nery da Silva. In: ALEXY, Robert; BAEZ, Narciso Leandro Xavier et SILVA, Rogério Luiz Nery da. Dignidade humana, direitos sociais e não-positivismo inclusivo. Em comemoração ao 70º aniversário de Robert Alexy. Florianópolis: Qualis, 2015-b.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional.** 6ª ed. rev. Coimbra: Livraria Almedina Coimbra, 1993.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Direito Constitucional Internacional.** 14ª ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional. Tomo I**. 6ª ed., rev. e atual.
Coimbra: Coimbra Editora, 1997.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. rev. atual e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da dignidade:** ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional. 2. ed., rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Entrevista**. Entrevistado por: Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação e do Desporto. Brasília, DF, jan. 2001. Disponível em: <http://www.educacaoonline.pro.br/index.php?option=com_content&view=article&catid=6:educacao-inclusiva&id=108:entrevista-com-romeukazumi-sassaki-realizada-pela-Secretaria-de-educacao-especial-do-ministerio-da-educacao-e-do-desporto>. Acesso em: 26 dez. 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação Reação**, São Paulo, ano 5, n. 24, p. 1, jan./fev. 2002. Disponível em: <http://bauru.apaebrasil.org.br/arquivos.phtml?t=3316>. Acesso em: 26 dez. 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que tem deficiência? **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados.** São Paulo, ano 1, n. 1, [p. 1-5], 2003. Texto atualizado em 2009. Disponível em: <http://www.planetaeducacao.com.br/portal/impressao.asp?artigo=1855>. Acesso em: 26 dez. 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Educação Profissional: desenvolvendo habilidades e competências. **Ensaios Pedagógicos**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2006.

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. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/nada-sobre-nos>. Acesso em: 27 dez.2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 25ª ed., rev. e atual. nos termos da reforma constitucional, Emenda Constitucional n. 48, de 10.8.2005. São Paulo: Malheiros Editora, 2005.

Legislação consultada

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituiçao.htm>. Acesso em: 27 dez. 2016.

BRASIL, Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial. **Marcos Políticos-Legais da Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: Secretaria de Educação Especial, 2010.

BRASIL. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto n.º 6.949/2009, de 25 de agosto de 2009. 4. ed. rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. In: SENADO FEDERAL. Pessoa com Deficiência – Legislação. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR); Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), 2012.

BRASIL. **Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n.º 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n.º 10.845, de 5 de março de 2004**. Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas Portadoras de Deficiência, e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto n.º 914, de 6 de setembro de 1993**. Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

BRASIL. **Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei n.º 7,853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis n.º 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 24 de Dezembro de 1996** (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional). Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação 2014-2024 –** Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências.

BRASIL. **Plano Nacional de Educação 2001 a 2010**. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001324/132452porb.pdf> Acesso em: 27 dez. 2016.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva** - Documento elaborado pelo Grupo de Trabalho nomeado pela Portaria Ministerial nº 555, de 5 de junho de 2007, prorrogada pela Portaria nº 948, de 9 de outubro de 2007. Disponível em: <http://peei.mec.gov.br/arquivos/politica_nacional_educacao_especial.pdf>. Acesso em: 27 dez.2016.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2014-pdf/16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014>. Acesso em: 27 dez.2016.