

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
CÂMPUS ERECHIM
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

CRISTINE PICHLER DALLA VALLE

**ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS DESAFIOS PARA A
CONTRATAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO**

**ERECHIM – RS
2024**

CRISTINE PICHLER DALLA VALLE

**ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS DESAFIOS PARA A
CONTRATAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel,
Departamento de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Regional
Integrada do Alto Uruguai e das Missões
– Câmpus Erechim.**

**Orientadora: Dra. Giana Lisa Zanardo
Sartori**

**ERECHIM – RS
2024**

CRISTINE PICHLER DALLA VALLE

**ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS DESAFIOS PARA A
CONTRATAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel,
Departamento de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Regional
Integrada do Alto Uruguai e das Missões
– Câmpus Erechim.**

Erechim, 04 de julho de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Prof.Dra. Giana Lisa Zanardo Sartori

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões de Erechim

Prof. Mestre Caroline Isabela Capeleso Ceni

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões de Erechim

Prof. Andrea Mignoni

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões de Erechim

AGRADECIMENTOS

Sou grata primeiramente a Deus por ter me oportunizado a vida, fé e persistência em não desistir.

Gratidão a minha família, esposo Giranildo, filhas: Scarlet, Karoline e Meghan, pai Orli e mãe Ivanir pela força e paciência em entender as minhas ausências no decorrer desta longa jornada que foi a minha formação, porém que está sendo concluída com muito amor, empenho e dedicação.

A minha orientadora professora e doutora Giana Lisa Zanardo Sartori, por ter me guiado e conduzido com muito esmero e dedicação neste projeto, bem como orientado o caminho correto a seguir.

As minhas amigas que me apoiaram e deram força para concluir, entendendo muitas vezes a recusa por sair, visto que a minha dedicação era estudar.

Muitos foram os desafios no decorrer da minha trajetória até chegar a formação, tive alguns sustos, mas que graças a Deus foram superados com muita fé e hoje estou aqui finalizando uma etapa que com certeza não será o fim, mas o começo de uma nova história na minha vida, pois a escolha do Direito é para poder contribuir com o conhecimento, respeitando as leis e fazer a diferença na vida das pessoas que irei encontrar na caminhada, tornando assim um mundo mais justo.

RESUMO

A presente pesquisa buscou analisar a evolução histórica da proteção às pessoas com deficiência, a dignidade da pessoa humana como princípio central da garantia aos direitos das pessoas com deficiências, e ao final, a legislação vigente e relações trabalhistas para a pessoa com deficiência, afim de analisar a (in)compatibilidade da exigência de um laudo médico para contratação destas. Nessa perspectiva, optou-se por apresentar a evolução da legislação voltada para as pessoas com deficiência, em especial no tocante às relações de trabalho. O Estatuto da Pessoa com Deficiência, promulgado em 2015, representa um marco significativo para a inclusão e proteção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil. Este trabalho abordou os desafios relacionados à contratação e às relações de trabalho dessas pessoas à luz dessa legislação, bem como toda a legislação internacional, constitucional e infraconstitucional produzida anteriormente, até que fosse possível a sua elaboração. A contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão relevante em muitos países, incluindo o Brasil. Embora tenham sido feitos avanços significativos na legislação e conscientização nos últimos anos, ainda existem desafios a serem superados. O método de pesquisa é analítico-descritivo, com busca bibliográfica e documental.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; contratação; mercado de trabalho.

ABSTRACT

This research sought to analyze the historical evolution of the protection of people with disabilities, the dignity of the human person as a central principle of guaranteeing the rights of people with disabilities, and in the end, the current legislation and labor relations for people with disabilities, in order to analyze the (in)compatibility of the requirement for a medical report to hire them. From this perspective, we opted for a comprehensive analysis of the topic, aiming to demonstrate the evolution of legislation aimed at people with disabilities, especially with regard to work relations. The Statute of Persons with Disabilities, promulgated in 2015, represents a significant milestone for the inclusion and protection of the rights of people with disabilities in Brazil. This work addresses the challenges related to the hiring and work relationships of these people in light of this legislation, as well as all international, constitutional and infra-constitutional legislation previously produced, until its elaboration was possible. Hiring people with disabilities in the job market is a relevant issue in many countries, including Brazil. Although significant advances have been made in legislation and awareness in recent years, there are still challenges to be overcome. The research method is analytical-descriptive, with bibliographic and documentary search.

Keywords: person with disability; hiring; job market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 PRINCIPAIS ASPECTOS DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA PARA PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	10
2.1 Da exclusão à inclusão: história da concepção sobre deficiência.....	10
2.2 História do conceito de deficiência	12
2.3 Abordagens atuais sobre deficiência	15
2.4 Deficiência e incapacidade	17
3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO GARANTIDORA DE DIREITOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	20
3.1 A trajetória dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil.....	20
3.2 A Constituição Federal de 1988 e a proteção às pessoas com deficiência	23
3.3 A Lei nº 13.146/2015 e o sistema infraconstitucional de proteção à pessoa com deficiência	25
3.3.1 Conceito de deficiência	25
3.3.2 Pontos importantes do Estatuto da Pessoa com Deficiência	26
3.3.3 Capacidade civil, tutela, curatela e tomada de decisão apoiada (TDA)	27
4 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS DESAFIOS PARA A CONTRATAÇÃO E RELAÇÕES DO TRABALHO	32
4.1 O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção da legislação de trabalho brasileiro às pessoas com deficiência.....	32
4.1.1 O trabalho e o emprego na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).....	32
4.1.2 O trabalho e o emprego das pessoas com deficiência na legislação brasileira	34
4.2 Contratação de pessoas com deficiência	38
4.3 A exigência de apresentação de laudo médico para contratação da pessoa com deficiência.....	41
4.4 Reflexão pessoal acerca da exigência de laudo médico para contratação de pessoas com deficiência: meio de inclusão ou exclusão social?.....	42
5 CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

A proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência têm sido um tópico de crescente importância na sociedade contemporânea. A evolução histórica dessas políticas, bem como os avanços nas questões relacionadas à dignidade humana e à inclusão no mercado de trabalho, desempenham um papel crucial nesse processo.

O presente trabalho de conclusão de curso se dedica a explorar três capítulos interligados que compõem um panorama abrangente sobre as questões que envolvem a proteção da pessoa com deficiência. No primeiro capítulo, "Principais Aspectos da Evolução Histórica para a Proteção da Pessoa com Deficiência", revisitar-se-á as mudanças significativas na abordagem social e legal às pessoas com deficiência ao longo do tempo. Desde um passado marcado pela marginalização até a luta por reconhecimento e igualdade de oportunidades, essa análise contextual fornecerá as bases históricas necessárias para compreender o cenário atual.

No segundo capítulo, "Dignidade da Pessoa Humana como Garantidora de Direitos às Pessoas com Deficiência", explorar-se-á a importância do princípio da dignidade humana na construção de uma sociedade mais inclusiva. A dignidade humana é um valor fundamental que deve orientar todas as ações e políticas relacionadas às pessoas com deficiência, assegurando que seus direitos sejam respeitados e protegidos de maneira plena, além de dissertar-se sobre o conceito de deficiência e outros pontos importantes referentes à legislação nacional e internacional.

O terceiro e último capítulo, "Estatuto da Pessoa com Deficiência e os Desafios para a Contratação e Relações do Trabalho", concentra-se na legislação brasileira que se propôs a estabelecer um novo paradigma para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Discutir-se-á os desafios e avanços proporcionados pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, analisando seu impacto nas relações de trabalho e nas práticas de contratação, bem como os regramentos nacionais e internacionais anteriores a ele, que permitiram a sua criação, fazendo-se, por fim, uma reflexão acerca da exigência de laudo médico para contratação de pessoas com deficiência no Brasil.

Por meio desta monografia, o objetivo é fornecer uma visão abrangente sobre a evolução das políticas de proteção das pessoas com deficiência, enfatizando o papel

da dignidade humana e os desafios contemporâneos relacionados à inclusão no mercado de trabalho, levantando questionamento a respeito do laudo médico para contratação da pessoa com deficiência, esperando-se que o presente estudo contribua para uma compreensão mais profunda dessas questões críticas e incentive discussões que promovam a igualdade e a justiça para todas as pessoas, independentemente de suas habilidades ou limitações. O método de pesquisa é o analítico-descritivo, utilizando-se da técnica bibliográfica e documental.

2 PRINCIPAIS ASPECTOS DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA PARA PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A jornada que conduz as pessoas com deficiência de épocas de total exclusão, até os dias atuais, em que há inclusão, foi lento, e muito gradual. É fundamental entender como a deficiência tem sido compreendida ao longo do tempo e da história, especialmente no contexto do desenvolvimento de práticas que visam a inclusão de todos.

2.1 Da exclusão à inclusão: história da concepção sobre deficiência

As pessoas com deficiência, no decorrer da história humana, foram enxergadas e tratadas das mais variadas formas, de acordo com a forma com o pensamento do ser humano evoluía, sendo submetidas desde situações que inferiam tratar-se de uma visão divina sobre sua condição, até formas de corrigi-las e curá-las por meio de sacrifícios e torturas. (Lopes et. al., 2018).

Em civilizações mais antigas, há relatos sobre a forma de tratar as pessoas com deficiência, sendo constatados métodos que levavam, muitas vezes, à sua aniquilação. Pode-se citar como exemplo a cidade grega de Esparta, onde a regra era, de acordo com a própria legislação da cidade-estado, crianças nascidas com alguma deformidade ou característica anatômica que a diferenciasses, sequer eram consideradas pessoas, sendo levadas ao alto de montes ao nascerem e atiradas de lá. Entendia-se que era necessária a eliminação, por essas crianças representarem impedimentos para procriação de pessoas “normais”. (Lorentz, 2006, *apud* Lopes et. al., 2018).

Semelhantes formas de tratar as pessoas com deficiência são identificadas por meio de estudos antropológicos sobre tribos indígenas em várias regiões do planeta, fato que comprova o estigma criado em relação às pessoas que possuíam alguma diferença. Até mesmo as pessoas que nasciam anatomicamente “normais”, mas com o passar do tempo desenvolviam ou demonstravam alguma dificuldade, eram afastadas da sociedade, isoladas em locais afastados, como florestas, o que mostra que as pessoas com deficiência sempre carregaram preconceitos sociais, e que ao longo de toda a história da civilização, sempre se visou num geral excluí-las e segrega-

las, tudo isso fulminado por ideias hegemônicas e preconceituosas. (Goffan, 1978, *apud* Lopes et. al., 2018).

Tudo isso era legitimado por legislações, códigos, escritas que relatavam modos de viver da época, ficando claro que os direitos individuais eram secundários em relação ao direito público coletivo, o que levava o Estado a ter o direito de não tolerar as diferenças físicas ou condições consideradas anormais em seus cidadãos. Isso pode se verificar nos registros de Aristóteles e Platão sobre as legislações ideais no período da Antiguidade Clássica. (Coulanges, 2006).

Em oposição, as religiões contribuíam para a visão de que as pessoas com deficiência deveriam ser vistas como seres humanos, que requeriam cuidado e atenção. Em que pese esse entendimento ainda tenha um viés excludentes, que levou à criação de instituições como asilos e hospitais, que também geravam segregação, ele foi fundamental na contribuição para um olhar mais integrada das deficiências, introduzindo na sociedade o pensamento de que a pessoa com deficiência poderia ser tratada, curada, ou de alguma forma aproximada de um padrão de normalidade, atribuindo independência e funcionalidade aos sujeitos. (Piovesan *apud* Lopes; et. al., 2018).

Em diversos momentos da história da humanidade houve registros de condutas não somente de segregação, mas também de extermínio de pessoas com deficiência, sendo eliminadas por meio de assassinatos, abandonados, encarceramentos ou exposição à experimentos e pesquisas desumanas, como visto nos relatos da Segunda Guerra Mundial. (Lorentz, 2006, *apud* Lopes et. al., 2018).

Foi o período entre guerras, compreendido na primeira metade do século XX, somado à escassez de mão de obra qualificada, que geraram a necessidade de se desenvolver a autonomia e competências das pessoas com deficiência, fato que possibilitou o surgimento de centros de reabilitação para as mais variadas deficiências. Porém, foi somente a partir da segunda metade do século XX, foi que as pessoas com deficiência começaram a deixar de ser alvos da concepção de inválidas, para serem vistas como aptas ou inaptas, conceitos sobre os quais se falarão mais adiante.

Conforme refere Figueira (2008, *apud* Lopes et. al., 2018), a década de 1980 foi marcante para as pessoas com deficiência, sendo o ano de 1981 declarado o “Ano Internacional da Pessoa Deficiente”, denominação utilizada na época, dando o primeiro passo para efetivação dos direitos humanos das pessoas com deficiência,

produzindo nelas uma consciência a respeito de si mesmas, suas condições e potenciais, possibilitando também uma organização política.

Com o passar do tempo, somado ao interesse de diversos estudiosos, a tolerância às pessoas com deficiência foram consubstanciadas na proteção da sociedade a esses grupos por intermédio de declarações, como a de Salamanca, no ano de 1994, que falava sobre políticas, princípios e práticas na área de necessidades educativas especiais, bem como as convenções internacionais da ONU – Organização das Nações Unidas, nos anos de 1996 e 1997. Porém, mesmo com tais avanços, ainda subsistia a ideia de que era a pessoa com deficiência que precisavam se adaptar à sociedade, e não está àquela, propiciando meios de acessibilidade. (Piovesan, 2012, *apud* Lopes et. al., 2018).

Como pontuado por Saviani (1992, *apud* Lopes et. al., 2018), foi somente na história recente, do fim do século XX e início do século XXI até os dias atuais, que as pessoas com deficiência passaram a ser percebidas como verdadeiras pessoas, em que pese ainda serem pouco escutadas e verdadeiramente contempladas de acordo com as suas singularidades.

2.2 História do conceito de deficiência

Desde os tempos mais remotos da história, as diferenças no modo ser e existir das pessoas são consideradas, analisadas e ponderadas.

No que diz respeito ao conceito de deficiência, foi somente no início do século XIX, após muita exclusão e segregação das pessoas com alguma forma de deficiência, que Philippe Pinel, considerado o fundador da psiquiatria, conseguiu introduzir uma evolução no conceito do que se denominava “loucura”, caracterizando-a como doença mental e, posteriormente, deficiência mental, estabelecendo a necessidade de se permitir que as pessoas pudessem se expressar, o que determinou o desencarceramento das pessoas com deficiências intelectuais, e indicou a criação de locais e específicos para tratamento utilizando estímulos adequados. (Frayze-Pereira, 1993 *apud* Lopes et. al., 2018).

Mais tarde, na transição do século XIX para o século XX, surgiu a preocupação por categorizar e contabilizar as deficiências intelectuais de acordo com as suas funcionalidades, estabelecendo-se, na América do Norte, no ano de 1880, uma forma de censo, considerada o primeiro esboço de um manual diagnóstico, organizando as

deficiências intelectuais em sete categorias: demência, epilepsia, paresia, mania, dipsomania, monomania e melancolia. (Black; Grant, 2015 *apud* Lopes et. al., 2018).

Os primeiros passos rumo à formulação da Declaração dos Direitos Humanos também tiveram lugar nos Estados Unidos. Este documento destacou a importância da supervisão e orientação das instituições que prestavam cuidados a pessoas com deficiências intelectuais. Seu objetivo era conter internações arbitrárias e prevenir maus-tratos disfarçados como tratamento. Essas iniciativas, voltadas para a proteção de direitos e a garantia de tratamento digno, contribuíram para o progresso da psiquiatria como disciplina científica e serviram de inspiração para avanços nas ciências naturais. Além disso, incentivaram descobertas significativas nas áreas da medicina, bacteriologia, anatomia patológica e na então emergente neurologia, que buscava estabelecer conexões entre a estrutura cerebral, seu funcionamento e o comportamento humano. (Laplatine, 2010, *apud* Lopes et. al., 2018).

No Brasil, os termos “deficiente” e “excepcional” eram, até a promulgação da Constituição de 1988, utilizados para denominar as pessoas com deficiência, termos que necessitavam de mudanças, por serem muitas vezes pejorativos e também conterem uma definição limitada de uma pessoa com deficiência. (Lopes et. al., 2018).

Destarte, conforme se depreende da leitura dos artigos supracitados, a Carta Magna dá atenção às pessoas com deficiência em momentos pontuais do seu texto:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: [...]

IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um **salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência** e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: [...]

III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino; [...]

V – acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, **segundo a capacidade de cada um**.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de **colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão**. [...]

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o

treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos.

§2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir **acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência**. (Brasil, 1988, o original não ostenta grifos).

No mês de novembro de 1990, durante a Conferência Regional para a Reestruturação da Atenção Psiquiátrica na América Latina, realizada em Caracas, Venezuela, foi firmada a Declaração de Caracas. Seu principal objetivo era promover o respeito pelos direitos humanos e civis das pessoas com problemas de saúde mental. Além disso, a declaração buscava reformular a prestação de cuidados psiquiátricos com base na atenção primária à saúde, integrando-os aos sistemas de saúde locais. Esse registro enfatizou a urgência de implementar políticas públicas no Brasil e resultou na elaboração do Estatuto da Pessoa com Deficiência, que foi fundamentado nos princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e em seu Protocolo Facultativo, ambos ratificados conforme o disposto no Artigo 5º da Constituição Federal. (OPAS/OMS, 1990).

Conforme se depreende de leitura do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), este visa estabelecer diretrizes, normas gerais e critérios fundamentais para garantir que todas as pessoas com deficiência possam exercer plenamente e em igualdade de condições todos os seus direitos humanos e liberdades fundamentais. Além disso, o Estatuto busca promover a inclusão social e garantir a cidadania plena e efetiva das pessoas com deficiência, independentemente de suas limitações físicas, sensoriais (auditivas e visuais) ou intelectuais.

Nas recentes discussões sobre a definição do conceito de deficiência, é perceptível uma mudança em direção ao reconhecimento e à ampliação das diversas maneiras de ser de cada pessoa, indo além de padrões e normas preestabelecidos.

Gaudenzi e Ortega (2016, *apud* Lopes et. al., 2018) propõem uma nova perspectiva para entender o conceito de deficiência, que se afasta das tradicionais limitações da normalidade. O termo “normatividade” passa a significar o desenvolvimento da autonomia de acordo com a singularidade e particularidades de cada indivíduo.

2.3 Abordagens atuais sobre deficiência

A partir do início dos anos 2000, houve uma expansão na percepção do conceito de deficiência, visando a uma compreensão mais abrangente do indivíduo em relação ao seu ambiente e contexto. Nesse contexto, as políticas que buscam fornecer apoio e assistência passaram a ser concebidas como ferramentas destinadas a promover a emancipação das pessoas com deficiência (Fonseca, 2008, *apud* Lopes et. al., 2018). Dessa forma, o foco passou a ser a busca por um equilíbrio que garantisse as condições mínimas necessárias para a efetiva inclusão social dessas pessoas.

No ano de 2006, ocorreu na sede das Nações Unidas, em Nova York, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Na ocasião, utilizou-se a palavra respeito para conduzir ao reconhecimento do pleno direito que as pessoas com deficiência têm de viver de forma plena e autônoma na sociedade. A referida convenção tinha por objetivo especificar os direitos já existentes, e não criar novos, afirmando que deveriam se ater à condição individual de cada pessoa com deficiência, para que cada uma delas possa ter as mesmas oportunidades que a maioria dos seres humanos. (Ferreira; Oliveira, 2007, *apud* Lopes et. al., 2018).

Por sua vez, na Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, firmada também em Nova York, no ano de 2007, foi firmado um conceito de deficiência mais adequado aos tempos modernos, descrevendo a convenção em seu artigo primeiro que pessoas com deficiência são aquelas que possuem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Nesse contexto, é possível verificar, por meio de documentos como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelecido a partir da promulgação da Lei nº 13.146, em 6 de julho de 2015 (Brasil, 2015), que os direitos das pessoas que vivenciam situações de deficiência devem ser garantidos levando em consideração suas características individuais e singulares. Além disso, esses direitos devem ser firmemente alicerçados nos princípios fundamentais da universalidade, que implica que tais direitos se aplicam a todos, independentemente de suas diferenças, e da solidariedade, que envolve o apoio mútuo e a inclusão de todos na sociedade.

Nesse cenário, cabe ao Estado a responsabilidade de criar e oferecer as condições mínimas necessárias para que as pessoas com deficiência tenham efetivas oportunidades de se integrar completamente à sociedade. Isso implica possibilitar que elas participem ativamente em todos os aspectos da vida social, com plenitude e eficácia, o que inclui a capacidade de viver com independência e dignidade.

Atualmente, as políticas públicas fazem uso de um conceito de deficiência a partir do qual a pessoa com deficiência possa existir e conviver em sociedade sem que haja limitações estruturais, arquitetônicas, sociais, econômicas ou culturais que as deixem em desvantagem se comparadas a quem não possui deficiência alguma.

A Organização Mundial de Saúde emitiu, no ano de 2012, relatório mundial sobre a deficiência, onde constatou que 15% da população mundial é composta por pessoas que possuem alguma deficiência, ou seja, cerca de um bilhão de seres humanos. Dessa forma, percebe-se que se trata da minoria mais numerosa do mundo, fato que demonstra urgência na criação, seguridade e priorização de seus direitos, além do estabelecimento de políticas públicas específicas. (Organização Mundial da Saúde, 2012).

Outra dimensão destacada no referido relatório diz respeito às disparidades que afetam consideravelmente as vidas das pessoas que enfrentam condições de deficiência. Essas disparidades englobam carências significativas no acesso aos serviços de saúde e educação, juntamente com a exposição frequente a situações de violência e à instabilidade social e econômica, o que tem um impacto notoriamente prejudicial no desenvolvimento desses indivíduos.

As deficiências podem se manifestar em diversas facetas das vidas dessas pessoas, variando em relação aos tipos e níveis de gravidade das deficiências. Em outras palavras, um indivíduo pode enfrentar desafios que variam desde dificuldades leves até severas limitações em áreas como mobilidade, visão, audição ou funcionamento intelectual. Além disso, há casos em que ocorre a combinação de múltiplas deficiências, onde duas ou mais deficiências coexistem, como no exemplo da paralisia cerebral, onde é comum que a pessoa apresente deficiência intelectual, dificuldades de locomoção, problemas de audição e, em alguns casos, até mesmo deficiência visual.

Toda essa diversidade de experiências e manifestações faz com que as pessoas com deficiências constituam um grupo social extraordinariamente

heterogêneo, abrangendo uma ampla gama de características e necessidades individuais.

2.4 Deficiência e incapacidade

Conforme se verá a seguir, deficiência não é sinônimo de incapacidade.

Ainda durante a primeira metade do século XX, emergiu o modelo biomédico em relação à compreensão da deficiência, concebendo-a primordialmente como uma limitação ou incapacidade que deveria ser superada pela própria pessoa que a experimentava. Posteriormente, ocorreu uma transição gradual em direção ao modelo social no contexto da deficiência, que passou a enfatizar a importância da inclusão da pessoa com deficiência e da superação das barreiras estruturais na sociedade. (Schmidt, 1997 *apud* Lopes et. al., 2018).

Mais recentemente, observa-se a introdução do paradigma dos direitos humanos, com o propósito de garantir que as pessoas com deficiência tenham assegurada sua dignidade, autonomia e o acesso pleno a todos os direitos sociais. Além disso, esse paradigma busca combater quaisquer violações dos direitos dessas pessoas. (Schmidt, 1997 *apud* Lopes et. al., 2018).

Esse desenvolvimento ao longo do tempo representa uma mudança substancial na maneira como a sociedade percebe e aborda a deficiência, reconhecendo a importância de proteger e promover os direitos fundamentais de todos, independentemente de suas capacidades ou limitações.

Na atualidade, existe uma preocupação em ir além das limitações impostas pela própria deficiência, visando criar constantemente oportunidades para superar obstáculos que possam impedir o pleno desenvolvimento das pessoas com deficiência. As políticas públicas e as discussões promovidas por convenções que abordam os direitos das pessoas com deficiência têm como objetivo separar o conceito de deficiência do de incapacidade, não o limitando apenas a aspectos médicos. Agora, são considerados aspectos sociais, indo além das dimensões físicas, sensoriais, intelectuais e mentais, enfatizando a influência do contexto social e cultural em que as pessoas com deficiência estão inseridas. (Fonseca, 2008, *apud* Lopes et. al., 2018).

Dessa forma, quando considerar o indivíduo para além das limitações decorrentes de deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, abrem-se

oportunidades para explorar diversos cenários que possibilitam o pleno desenvolvimento de suas habilidades e potenciais. (Lopes et. al., 2018).

Nesse viés, conforme refere Fonseca (2008, *apud* Lopes et. al., 2018, p. 21),

as políticas públicas garantem à pessoa com deficiência o recebimento de benefício assistencial (quando o indivíduo se encaixa em critérios socioeconômicos), tendo garantia de benefícios como isenção de impostos como o IPI; preenchimento do percentual de funcionários com deficiência em empresas com mais de cem empregados; vagas destinadas às pessoas com deficiência em concursos públicos; participação nas paraolimpíadas e atendimento prioritário.

Além disso, as políticas públicas desempenham um papel crucial ao estabelecer um ambiente propício para que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de manifestar suas habilidades e talentos, particularmente nas áreas onde apresentam maior desenvolvimento. Através dessas medidas, indivíduos com deficiência têm a chance de serem reconhecidos como sujeitos integrais, indo além da deficiência que possam ter. (Lopes et. al., 2018).

Durante o curso da história, o entendimento da deficiência e a perspectiva em relação às pessoas com deficiência passaram por uma série de desafios e transformações. Em diversos momentos, a ênfase no desenvolvimento integral do indivíduo, com respeito à sua dignidade e o estímulo à construção de autonomia, nem sempre esteve no centro das atenções. (Lopes et. al., 2018).

No entanto, todas essas experiências e reflexões ao longo do tempo culminaram na apreciação de aspectos cruciais e inalienáveis. Isso inclui a compreensão do sujeito em sua totalidade, reconhecendo sua singularidade e valorizando a importância de considerar cada pessoa com deficiência como um indivíduo único e completo. (Lopes et. al., 2018).

Como exemplo, pode-se citar de forma breve a história do notório físico teórico e cosmólogo britânico Stephen William Hawking, que

aos 21 anos, descobriu ser portador de esclerose lateral amiotrófica (ELA), doença degenerativa incurável que provoca a paralisa dos músculos, sem atingir as funções cerebrais. Após uma traqueostomia, utilizava um sintetizador de voz para se comunicar. Além disso, foi perdendo o movimento dos braços e pernas, assim como do resto da musculatura voluntária, incluindo a força para manter a cabeça erguida, de modo que a sua mobilidade era praticamente nula. Hawking foi inspiração para o mundo inteiro ao jamais se limitar por sua deficiência. Em 2005, passou a usar os músculos da bochecha para controlar um sintetizador e, após isso, utilizou a sua capacidade cognitiva para seguir em frente e superar cada avanço da doença, chegando a se comunicar por um aparelho que fazia a leitura do movimento dos seus olhos. Mesmo em meio a todo esse cenário, Hawking publicou diversas teses e livros,

deu aulas e seminários, e viajou por diversos lugares. Ele se casou duas vezes e teve três filhos e três netos antes de falecer, em março de 2018. (LOPES et. al., 2018, p. 23).

Dessa forma, se percebe que na contemporaneidade, surge um novo conceito de deficiência que reflete a evolução cultural e social rumo ao respeito pelas diferenças e à valorização da diversidade nas diversas formas de existência. Isso permite que as pessoas com deficiência tenham acesso irrestrito aos seus direitos, participando ativamente da vida social em igualdade. Esse enfoque visa eliminar barreiras e promover uma inclusão completa e satisfatória para todos.

Ao longo deste capítulo, exploraram-se os principais aspectos da evolução histórica voltados para a proteção da pessoa com deficiência, desde os primórdios das sociedades até os avanços mais recentes, incluindo mudanças legislativas, os movimentos sociais e as transformações nas percepções culturais que contribuíram para o reconhecimento mais amplo dos direitos das pessoas com deficiência.

No capítulo seguinte, será imperativo direcionar o olhar para a dignidade da pessoa humana como alicerce e garantidora de direitos fundamentais às pessoas com deficiência. Como princípio central, a dignidade se revela não apenas como um conceito ético, mas como uma força motriz capaz de moldar políticas inclusivas e promover uma sociedade mais equitativa.

Neste contexto, explorar-se-á como perspectiva da dignidade da pessoa humana se entrelaça com a garantia de direitos, capacitando efetivamente as pessoas com deficiência plenamente de todos os aspectos da vida.

3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO GARANTIDORA DE DIREITOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental nos sistemas legais de muitos países, incluindo o Brasil, e desempenha um papel central na garantia dos direitos das pessoas com deficiência. A dignidade humana implica o reconhecimento da igualdade intrínseca de todos os seres humanos, independentemente de qualquer característica pessoal, incluindo a presença de uma deficiência.

3.1 A trajetória dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil

No Brasil, o apoio estatal às pessoas com deficiência teve seu início com a criação do Hospício Dom Pedro II por Dom Pedro II, em 1841. Além disso, o Decreto Imperial nº 1.428/1854 deu origem ao Instituto dos Meninos Cegos, que tinha como objetivo retirar crianças com deficiência visual das ruas e prover-lhes assistência, estabelecendo o cuidado como responsabilidade do Estado. (Tomasevicius Filho, 2021).

No mesmo período, em 1857, o Imperador também fundou o Instituto Imperial dos Surdos-Mudos, que, em 1957, se tornou o Instituto Nacional de Educação de Surdos. A partir de 1874, o tratamento de pessoas com deficiência intelectual começou a ser realizado no hospital psiquiátrico da Bahia, hoje conhecido como Hospital Juliano Moreira. (Tomasevicius Filho, 2021).

É importante notar que, com base nas informações citadas acima, pode-se concluir que durante o período imperial, o apoio estatal estava disponível apenas para pessoas com deficiência visual e auditiva, não sendo oferecido para as demais categorias de deficiência.

Anos mais tarde, a sociedade civil organizou serviços nas áreas de reabilitação, assistência social e educação por meio da criação das Sociedades Pestalozzi e as Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), sendo também estabelecidos outros centros de reabilitação, incluindo a Associação de Assistência à Criança Defeituosa, que mais tarde passou a ser chamada de Associação de Assistência à Criança Deficiente, fundada em 1950. Além disso, a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação foi criada em 1954. Concomitantemente a esses desenvolvimentos, novas associações voltadas para cegos, surdos e pessoas

com deficiências físicas foram formadas. Essas associações proporcionaram ambientes de convívio e apoio mútuo para seus membros, uma vez que compartilhavam experiências semelhantes de exclusão social e estigmatização relacionadas à deficiência. (Tomasevicius Filho, 2021).

No início do século XX, em contrapartida à criação de organizações que visavam à inclusão de pessoas com deficiência, o governo brasileiro adotou uma abordagem excludente em relação aos estrangeiros com deficiência. A partir da Primeira Guerra Mundial, o Brasil seguiu a tendência global de fortalecimento do nacionalismo e implementou medidas que dificultaram a entrada de estrangeiros no país. Como resultado, foram estabelecidas leis que regulavam a imigração e tinham como objetivo restringir o acesso de estrangeiros, com ênfase naqueles com alguma deficiência. Um exemplo notável é o Decreto nº 4.247/1921, que proibia a entrada de estrangeiros mutilados, aleijados, cegos, pessoas com doenças mentais e aqueles que portassem moléstias incuráveis ou contagiosas graves. (Tomasevicius Filho, 2021).

Posteriormente, o presidente Arthur Bernardes promulgou o Decreto nº 16.300/1923, conhecido como Código Sanitário da União, que abordou a inspeção de imigrantes e passageiros. Este decreto previa penalidades severas para navios que permitissem o embarque de imigrantes indesejáveis com destino ao Brasil. Em 1924, o Decreto nº 16.761 consolidou a proibição definitiva de entrada no Brasil de imigrantes descritos no Decreto nº 4.247/1921, se fossem passageiros de segunda ou terceira classe. Posteriormente, o Decreto-Lei nº 406/1938 estabeleceu os critérios para impedir a entrada de imigrantes no país. (Tomasevicius Filho, 2021).

Em 1962, o Decreto nº 967, emitido pelo Conselho de Ministros, estabeleceu normas técnicas especiais relacionadas às condições de saúde dos estrangeiros que desejavam entrar ou estabelecer-se no país. (Tomasevicius Filho, 2021).

No campo da educação, as pessoas com deficiência enfrentaram marginalização em seus estágios iniciais. Durante a primeira metade do século XX, a disciplina de educação física era obrigatória nas escolas brasileiras, visando preparar os jovens para o combate e a guerra, enfatizando a ginástica, o esporte e os jogos recreativos com base no modelo grego antigo. Em 01/02/1938, o Ministério da Educação emitiu a Portaria nº 13, que proibiu a matrícula em instituições de ensino secundário para alunos cujo estado de saúde os impossibilitasse permanentemente de participar das aulas de educação física. (Tomasevicius Filho, 2021).

Somente a partir da década de 1950, o Conselho Nacional de Educação iniciou uma pequena mudança no paradigma excludente ao permitir a admissão de estudantes cegos em faculdades de filosofia. (Tomasevicius Filho, 2021).

O engajamento das pessoas com deficiência nas lutas sociais se destacou nos anos de 1979 e 1980. Inicialmente, uniram-se a outros setores da sociedade na luta pela redemocratização do país e nas discussões sobre políticas públicas nas áreas de saúde, trabalho e educação. Somente a partir de 1981, com o advento do 'Ano Internacional das Pessoas Deficientes', é que direcionaram seus esforços para defender questões diretamente ligadas à sua condição de deficiência. (Tomasevicius Filho, 2021).

Os ativistas tinham como objetivo abordar a questão da deficiência para além das perspectivas médicas e religiosas, passando a demandar do Estado a implementação de políticas públicas e a garantia da igualdade de oportunidades e dos direitos fundamentais. Paralelamente, buscavam conquistar autonomia para conduzir suas próprias vidas. As pessoas com deficiência física e visual desempenharam um papel significativo na promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Conselhos de Direitos das Pessoas com Deficiência foram estabelecidos nas três esferas governamentais, e a questão da "deficiência" foi incorporada à Constituição de 1988. Em 1989, a Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência foi promulgada. (Tomasevicius Filho, 2021).

As constituições anteriores à de 1988 continham poucas disposições relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência. A primeira menção a esse grupo foi vista na Constituição de 1967, embora tenha tido pouco impacto prático.

A Constituição de 1988, a mais recente do Brasil, demonstrou uma preocupação maior com as pessoas com deficiência, embora não tenha dedicado um capítulo ou título exclusivo aos seus direitos. No entanto, em todo o texto constitucional, podem ser encontrados pelo menos onze dispositivos que oferecem proteção específica e direta a esse segmento da população. Entre esses dispositivos, destacam-se os artigos 7º, XXXI, 23, II e V, 208, III, 227, §1º, II e §2, 24, XIV, 37, VIII, 40, §1, I, 100, §2, 201, I e §1, 203, IV, todos da Constituição de 1988, bem como o artigo 102 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), os quais fornecem proteção direta às pessoas com deficiência. (Tomasevicius Filho, 2021).

A partir da Constituição de 1988, abriu-se a possibilidade de surgimento de dispositivos infraconstitucionais que versassem sobre os direitos da pessoa com deficiência. Frisa-se que, com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, os tratados internacionais que tratem sobre direitos humanos, após serem aprovados por maiorias qualificadas no Congresso Nacional, adquiriam status de emenda constitucional, fato que fez com que a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, bem como seu Protocolo Facultativo, fossem incluídas no ordenamento jurídico brasileiro com força constitucional.

O processo normativo conduziu à promulgação, em 2015, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015). Essa legislação regulamentou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, consolidando a legislação anterior relacionada à proteção das pessoas com deficiência. A Lei Brasileira de Inclusão introduziu modificações em várias leis, incluindo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código Eleitoral, o Código de Defesa do Consumidor, a Lei Geral de Licitações, o Código de Trânsito Brasileiro, o Estatuto da Cidade, entre outras. (Tomasevicius Filho, 2021).

Destaca-se, em particular, as alterações realizadas no Código Civil, que revogaram os incisos I, II e III do artigo 3º relacionados às pessoas absolutamente incapazes para o exercício pessoal dos atos da vida civil. Atualmente, a mera incapacidade, seja física ou mental, não implica em inaptidão para a prática de quaisquer atos da vida civil, conforme previsto no artigo 6º da Lei Brasileira de Inclusão: "A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa".

Essa nova legislação reflete uma abordagem mais abrangente, indo além das mudanças nas políticas públicas, enfatizando a necessidade de proteger a dignidade da pessoa com deficiência por meio da garantia de sua liberdade. No entanto, para que essa liberdade seja efetivamente exercida, é fundamental remover as barreiras que dificultam a participação das pessoas com deficiência, proporcionando condições adequadas de inclusão. (Tomasevicius Filho, 2021).

3.2 A Constituição Federal de 1988 e a proteção às pessoas com deficiência

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em diversos dispositivos, inúmeras frentes de defesas dos direitos das pessoas com deficiência, proibindo qualquer

discriminação a elas no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI) e ordenando aos três entes federativos que cuidem da saúde, assistência pública, proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência (art. 23, II).

Da mesma forma, garante que a lei reserve percentual de cargos e empregos públicos para pessoas portadoras de deficiência (art. 37, VIII), e trouxe através da Emenda Constitucional nº 103 de 2019 (Brasil, 2019), que “poderão ser estabelecidos por lei complementar do respectivo ente federativo idade e tempo de contribuição diferenciados para aposentadoria de servidores com deficiência”, desde que previamente submetidos a avaliação biopsicossocial realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

No tocante à assistência social, no artigo 203, incisos IV e V, garante a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, bem como a promoção de sua integração à vida comunitária, além de garantia de um salário mínimo de benefício mensal àquelas pessoas deficientes que não possuem meios de prover a própria manutenção de tê-la provida por sua família.

No que diz respeito a educação, traz como dever do estado o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208, III, Constituição Federal de 1988).

No artigo 227, inciso II, prevê a

criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (BRASIL, 1988),

Em seu artigo 244, refere que a lei disporá sobre normas que garantam o acesso adequado das pessoas com deficiência a logradouros e edifícios de uso público, assim como fabricação de veículos de transporte coletivo.

3.3 A Lei nº 13.146/2015 e o sistema infraconstitucional de proteção à pessoa com deficiência

Para compreender o sistema de proteção às pessoas com deficiência introduzido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, é essencial compreender desde os conceitos fundamentais estabelecidos, até os direitos e obrigações constantes.

3.3.1 Conceito de deficiência

O artigo 2º da Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), estabelece que pessoa com deficiência é “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza **física, mental, intelectual** ou **sensorial**, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (o original não ostenta grifos).

Dessa forma, é possível se concluir que, caso o impedimento seja de curto prazo, não será considerado deficiência, porquanto a deficiência é vista pela lei somente como impedimento de longo prazo. Igualmente, não é considerada deficiência qualquer deformidade de caráter unicamente estético.

Da mesma forma, verifica-se que a existência da deficiência está ligada às barreiras que impedem a participação da pessoa com deficiência em sociedade. Nos termos do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015, art. 3º, IV), barreira é

qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança.

As barreiras podem ser urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, comunicações, tecnologia, atitudinais e até mesmo nas informações.

Ou seja, pode-se dizer que deficiente é “aquele que possui impedimento de longo prazo, que não consegue exercer plenamente seus direitos em função de entraves causados pelo Poder Público ou por particular em relação ao seu exercício de direitos” (Oliveira, 2019, p. 38).

Observa-se que, em determinadas situações, a avaliação do conceito de deficiência não se restringe à mera existência da deficiência, mas também considera

como esse impedimento resulta em obstáculos que comprometem o exercício dos direitos da pessoa com deficiência. No momento em que o Poder Público recebe uma solicitação de benefício legal para pessoas com deficiência e deseja verificar a elegibilidade, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (art. 2º, § 1º) sugere a realização de uma avaliação biopsicossocial. Importante notar que essa avaliação não é mandatória, mas, de fato, opcional. (Oliveira, 2019).

Frisa-se que a Lei de Inclusão (Brasil, 2015), não traz direitos apenas para as pessoas que são deficientes, mas também para aquelas que possuem a chamada mobilidade reduzida.

Nos termos do inciso IX do artigo 3º da Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), considera-se pessoa com mobilidade reduzida

aquela que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso, gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso.

Assim, é importante observar que uma pessoa com mobilidade reduzida nem sempre será classificada como deficiente, já que essa condição pode ser temporária, como no caso de uma fratura na perna. No entanto, mesmo que não seja considerada como deficiente, ainda terá seus direitos protegidos pela necessidade de cumprimento das políticas de acessibilidade que se aplicam a todos. (Oliveira, 2019).

3.3.2 Pontos importantes do Estatuto da Pessoa com Deficiência

A Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015) traz, em seu artigo 4º, que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidade com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação).

No título dedicado aos direitos fundamentais, consta o direito à vida, o direito à habilitação e à reabilitação, à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho (foco do presente estudo), e também o direito à assistência social, previdência social, cultura, esporte, turismo e lazer, além do direito ao transporte e à mobilidade.

O título III do Estatuto com Deficiência dedica-se à acessibilidade, que conforme o artigo 53 (Brasil, 2015), “é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social”, dissertando a respeito do acesso à informação e

comunicação, tecnologia assistiva, participação na vida pública e política e ciência e tecnologia.

Por sua vez, inaugura o Livro II do diploma legal, as disposições acerca do acesso à justiça e crimes e infrações administrativas.

3.3.3 Capacidade civil, tutela, curatela e tomada de decisão apoiada (TDA)

A Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015) também promoveu significativa alteração no Código Civil (Brasil, 2002), pois, ao adequar o sistema interno de proteção à pessoa com a deficiência ao sistema externo, passou-se a considerar a pessoa com deficiência como plenamente capaz, havendo alteração nos artigos 3º e 4º do Diploma Civil.

Nesse sentido, a deficiência não pode mais ser apontada como causa de incapacidade civil, cumprindo analisar a atual redação dos artigos 3º ao 5º do Código Civil (Brasil, 2002):

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015). I - (Revogado) (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015); II - (Revogado) (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015); III - (Revogado) (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015);
 Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015): I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015); III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015); IV - os pródigos.
 Parágrafo único. A capacidade dos indígenas será regulada por legislação especial. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).
 Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

Percebe-se, portanto, que a pessoa com deficiência é considerada pessoa plenamente capaz, sendo que somente em situações excepcionais, aquele que não puder exprimir sua vontade de forma transitória ou permanente, será considerado somente relativamente incapaz, sendo necessário para ele um assistente.

Conforme bem explanado por Oliveira (2019, p. 44),

ao manter tal dispositivo, o legislador buscou afastar o preconceito que a palavra deficiente costuma carregar, evitando fazer sua relação com eventual incapacidade. E, ao mesmo tempo, em casos em que não há qualquer possibilidade de demonstração de consentimento, possibilitou que houvesse, ainda assim, a figura do assistente. Tal alteração se mostra um dos grandes

acertos do legislador com o advento do novo sistema regulatório.

Mesmo havendo assistência, é necessário buscar a participação do deficiente o máximo possível, somente sendo possível suprimir a sua vontade em casos extremos, conforme dispõem os artigos 11 e 12 do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015):

Art. 12. O consentimento prévio, livre e esclarecido da pessoa com deficiência é indispensável para a realização de tratamento, procedimento, hospitalização e pesquisa científica.

§ 1º Em caso de pessoa com deficiência em situação de curatela, deve ser assegurada sua participação, no maior grau possível, para a obtenção de consentimento.

§ 2º A pesquisa científica envolvendo pessoa com deficiência em situação de tutela ou de curatela deve ser realizada, em caráter excepcional, apenas quando houver indícios de benefício direto para sua saúde ou para a saúde de outras pessoas com deficiência e desde que não haja outra opção de pesquisa de eficácia comparável com participantes não tutelados ou curatelados.

Art. 13. A pessoa com deficiência somente será atendida sem seu consentimento prévio, livre e esclarecido em casos de risco de morte e de emergência em saúde, resguardado seu superior interesse e adotadas as salvaguardas legais cabíveis.

Conforme referem Donizetti et. al. (2023), “segundo a teoria das capacidades, os menores incapazes, que não estejam sob autoridade parental, sujeitam-se à tutela, enquanto os maiores incapazes se submetem à curatela.”

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), conforme já mencionado anteriormente, estabeleceu que a deficiência não interfere na plena capacidade da pessoa (art. 6º), e criou o instituto da tomada de decisão apoiada, por meio da inclusão, no Código Civil (Brasil, 2015), do artigo 1.783-A.

No que diz respeito ao instituto da tutela, esta não se aplica, em nenhum caso, às pessoas com deficiência, porquanto são destinadas apenas aos menores de dezesesseis anos, que atualmente são os únicos considerados absolutamente incapazes para a prática dos atos da vida civil.

No que tange à curatela, sujeitam-se a ela as pessoas maiores que vierem a perder a capacidade de fato ou tê-la reduzida por meio de sentença judicial. Ao alterar a redação do artigo 1.767 do Código Civil (Brasil, 2002), o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) suprimiu o termo “interdição”, fazendo constar que estão somente sujeitos à curatela, dentre outros, “aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade”.

Frisa-se que a Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015) incluiu no artigo 1.768 do Código Civil (Brasil, 2002) a legitimidade da própria pessoa para requerer a curatela, e substituiu a expressão “interdição” por “processo que define os termos da curatela”, sendo possível, conforme mencionado, que esta seja promovida pela própria pessoa com deficiência.

Uma pessoa com deficiência pode atuar como tutor ou curador, assim como pode ser tutelada ou curatelada. A tutela é aplicada a menores com deficiência, enquanto a curatela é estabelecida para adultos que temporária ou permanentemente não consigam expressar sua vontade. Ambos esses institutos se concentram em questões de natureza patrimonial. (Oliveira, 2019).

No antigo artigo 1.768, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) inclui a legitimidade da própria pessoa para requerer a curatela, e substituiu a expressão “interdição” por “processo que define os termos da curatela”.

No antigo artigo 1.771, o qual exigia que o juiz, antes de se pronunciar sobre a interdição, entrevistasse pessoalmente o alegado incapaz assistido por especialistas, a Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015) substituiu os especialistas por equipe multidisciplinar.

Ademais, a Lei da Inclusão (Brasil, 2015) incluiu no antigo artigo 1.772 do Código Civil (Brasil, 2022) um parágrafo único segundo o qual, “para a escolha do curador, o juiz levará em conta a vontade e as preferências do interditando, a ausência de conflito de interesses e de influência indevida, a proporcionalidade e a adequação às circunstâncias da pessoa”.

3.3.3.1 O procedimento da curatela e da tomada de decisão apoiada

O procedimento que rege a curatela segue o rito estabelecido nos artigos 747 e seguintes do Código de Processo Civil (Brasil, 2015), bem como as disposições da Lei de Registros Públicos (Brasil, 1973). O título da seção é criticado pela doutrina civilista, uma vez que consta como “Interdição”, termo que, após a vigência do Estatuto da Pessoa com Deficiência, mostra-se pejorativo, sendo correto denominar o procedimento de Ação de Curatela. (Donizetti et. al., 2023).

Em 2015, o Código Civil (Brasil, 2002) introduziu uma das maiores inovações por meio da criação da “tomada de decisão apoiada” no artigo 1.783-A.

Esse mecanismo permite que a pessoa com deficiência escolha pelo menos duas pessoas idôneas, com as quais ela tenha vínculo e confiança, para auxiliá-la na tomada de decisões relativas a atos da vida civil. Além disso, um terceiro envolvido em negociações com a pessoa apoiada pode solicitar que os apoiadores assinem o contrato ou acordo e especifiquem, por escrito, sua função em relação à pessoa apoiada. (Oliveira, 2019).

É importante ressaltar que o apoio não implica na supressão da vontade da pessoa com deficiência ou em sua autorização, uma vez que ela continua sendo plenamente capaz de tomar decisões sobre os atos da vida civil. No entanto, em situações excepcionais, o juiz pode intervir na questão, considerando o melhor interesse da pessoa com deficiência. (Oliveira, 2019).

Nos termos do artigo 1.783-A do Código Civil (Brasil, 2002),

a tomada de decisão apoiada é o processo pelo qual a pessoa com deficiência elege pelo menos 2 (duas) pessoas idôneas, com as quais mantenha vínculos e que gozem de sua confiança, para prestar-lhe apoio na tomada de decisão sobre atos da vida civil, fornecendo-lhes os elementos e informações necessários para que possa exercer sua capacidade.

Importante destacar que

a tomada de decisão apoiada assemelha-se à tutela e à curatela. Não obstante, é imprescindível notar que a pessoa com deficiência que opta por se valer da tomada de decisão apoiada, e que **é considerada plenamente capaz** pelo art. 6º do EPD, **continua sendo plenamente capaz após a formalização dos apoiadores**. Nisso, o instituto se distingue sobremaneira da tutela e da curatela. (Donizetti et. al., 2023, p. 901) (o original não ostenta grifos).

A tomada de decisão apoiada se apresenta como um recurso auxiliar que visa beneficiar a pessoa com deficiência, complementando a possibilidade de estabelecer uma curatela “ajustada às necessidades e circunstâncias de cada caso” (art. 84, § 3º, Lei nº 13.146/2015). Isso permite a concessão da curatela de forma a preservar a plena capacidade da pessoa com deficiência. O instituto pode ser especialmente útil para pessoas que, mesmo enfrentando restrições físicas significativas, como sequelas graves de um acidente vascular cerebral, mantêm intacta sua capacidade de compreensão psicológica. (Donizetti et. al., 2023).

A respeito da distinção entre os institutos da curatela, da tutela e da tomada de decisão apoiada, Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald esclarecem:

Cuida-se de figura bem mais elástica do que a tutela e a curatela, pois estimula a plena capacidade de agir e a autodeterminação da pessoa beneficiária do apoio, sem que sofra o estigma social da curatela, medida nitidamente invasiva à liberdade. Não se trata, pois, de um modelo limitador da capacidade, mas de um remédio personalizado para as necessidades existenciais de uma pessoa, no qual as medidas de cunho patrimonial surgem em caráter acessório, prevalecendo o cuidado assistencial e vital ao ser humano. Enquanto a curatela e a incapacidade relativa parecem atender preferentemente à sociedade (isolando os incapazes) e à família (impedindo que dilapide o seu patrimônio), em detrimento do próprio interdito, a Tomada de Decisão Apoiada objetiva resguardar a liberdade e dignidade da pessoa com deficiência, sem amputar ou restringir indiscriminadamente seus desejos e anseios vitais. (Farias ; Rosenvald *apud* Donizetti et. al, 2023, p. 901).

Dessa forma, é possível se perceber que, enquanto a curatela parece dar prioridade à sociedade em detrimento da pessoa sob curatela, a tomada de decisão apoiada é uma abordagem proporcional que visa preservar a autonomia, a liberdade e a dignidade da pessoa com deficiência, sem suprimir ou limitar de maneira indiscriminada seus desejos e aspirações.

Concluindo o capítulo dedicado à dignidade da pessoa humana como alicerce para os direitos das pessoas com deficiência, torna-se claro que a promoção da igualdade e inclusão não é apenas um imperativo moral, mas a necessidade fundamental para a construção de sociedades verdadeiramente justas. A compreensão da dignidade como um princípio orientador proporciona uma base sólida para a formulação de políticas que reconheçam a singularidade e potencial de cada indivíduo, independentemente de suas habilidades.

No capítulo seguinte, adentrar-se-á nas nuances do Estatuto da Pessoa com Deficiência, examinando de que maneira essa legislação impacta diretamente os desafios relacionados à contratação e as relações de trabalho. Desvendar os aspectos normativos e os obstáculos enfrentados proporcionará uma visão aprofundada das barreiras ainda presentes, ao mesmo tempo em que nos desafia a buscar soluções mais eficazes para a participação plena e igualitária no mercado de trabalho.

4 ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E OS DESAFIOS PARA A CONTRATAÇÃO E RELAÇÕES DO TRABALHO

A inclusão e igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência são princípios fundamentais na sociedade brasileira. Nesse contexto, a legislação vigente no Brasil desempenha um papel crucial ao estabelecer diretrizes e normas que regem as relações trabalhistas para esse grupo, garantindo que suas habilidades e capacidades sejam reconhecidas e valorizadas no mercado de trabalho.

No presente capítulo, explorar-se-á em detalhes a legislação atual que protege os direitos e promove a inserção de pessoas com deficiência no ambiente profissional, enfatizando os desafios e avanços dessa importante área.

4.1 O direito ao trabalho e ao emprego: a proteção da legislação de trabalho brasileiro às pessoas com deficiência

As legislações internacionais, bem como a legislação pátria, demonstram que a promoção da inclusão e igualdade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um compromisso essencial da sociedade moderna, refletido na legislação que garante a proteção jurídica ao trabalho das pessoas com deficiência.

4.1.1 O trabalho e o emprego na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)

Os princípios presentes na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) permeiam diversos aspectos da vida, incluindo saúde, educação, trabalho, habilitação e reabilitação, acessibilidade, assistência, bem como outros direitos de natureza social, como cultura, lazer e esporte.

Os princípios fundamentais previstos no artigo 5º da CDPD são os da não discriminação e da igualdade de oportunidades, reconhecendo a possibilidade de adotar medidas específicas para promover ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência.

O direito ao trabalho, inalienável para as pessoas com deficiência, assim como os demais direitos fundamentais, é firmemente estabelecido em mecanismos que

orientam os Estados na proteção, garantia, proibição de práticas discriminatórias e promoção dos direitos decorrentes, referindo o artigo 27 da CDPD:

Artigo 27 Trabalho e emprego 1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, 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 aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: a. Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho; b. Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c. Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas; d. Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado; e. Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego; f. Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio; g. Empregar pessoas com deficiência no setor público; h. Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas; i. Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho; j. Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; k. Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência. 2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Para atingir a verdadeira igualdade e garantir o pleno e justo exercício dos direitos humanos, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) reconhece a ação afirmativa, em seu artigo 5º, item 4, como o conjunto de medidas específicas e necessárias para acelerar ou alcançar a igualdade efetiva das pessoas com deficiência, sem que tais medidas sejam consideradas discriminatórias, sendo tal posicionamento baseado na evidência de que, em todo o mundo, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos significativos para sua plena participação na sociedade e são frequentemente excluídas das decisões que afetam suas próprias vidas. (Ferraz , 2012).

4.1.2 O trabalho e o emprego das pessoas com deficiência na legislação brasileira

A legislação brasileira, especialmente no que diz respeito ao emprego e trabalho, está alinhada com o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), uma vez que já adota o modelo de ação afirmativa com a reserva de cargos. (Ferraz, 2012)

O sistema atual prevê a reserva de cargos tanto no âmbito das relações públicas (conforme o artigo 37, VIII, da Constituição da República e o artigo 5º, § 2º da Lei nº 8.112/90) quanto no setor privado de emprego e trabalho (conforme a Lei nº 8.213/91, artigo 93).

Recentes modificações nas leis que regem a assistência social e a previdência social introduziram medidas afirmativas com o objetivo de promover e facilitar o acesso ao trabalho e emprego para pessoas com deficiência (Lei nº 12.470/2011).

4.1.2.1 Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015: Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e o direito ao trabalho

Conforme refere Costa Filho (2019, p. 29), a Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), “vem introduzir no ordenamento jurídico aquilo que Habermas denomina ‘a inclusão do outro’ e que envolve a visão dos direitos humanos ‘no plano global e no âmbito interno dos Estados’.”

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015), representa um marco significativo no âmbito do direito do trabalho para os trabalhadores com deficiência. Em um capítulo dedicado ao direito ao trabalho (artigos 34 a 38), ela estabelece diretrizes específicas para as relações laborais, abrangendo desde a formação profissional e o processo de recrutamento até as condições de contratação em um contexto de emprego competitivo, incluindo o emprego apoiado. (Costa Filho, 2019).

Os artigos 34 e 35 da Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), inaugurando o Capítulo VI, que introduz o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, referem:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. §1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. §2º A pessoa com deficiência tem direito,

em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. §3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena. §4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados. §5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho. Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Da mesma forma, as normas que seguem, quais sejam, os artigos 36 a 38, falam respectivamente a respeito da habilitação e reabilitação profissional da PCD e inclusão da pessoa com deficiência no trabalho.

Os fundamentos subjacentes ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência, conforme estabelecidos na Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015), têm suas bases nos princípios essenciais estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). Estes princípios, em particular os de acessibilidade, adaptação razoável, reconhecimento da capacidade legal, igualdade e não discriminação, possuem caráter constitucional indiscutível, uma vez que foram incorporados ao ordenamento jurídico por meio do rito especial previsto no artigo 5º, § 3º, da Constituição da República (Brasil, 1988). (Costa Filho, 2019).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) baseia-se no princípio internacional de não retrocesso de direitos, ao mesmo tempo que introduz importantes modificações para adaptar as normas existentes a um novo contexto. Essas alterações abrangem áreas como assistência social, previdência social, direito ao trabalho, contrato de aprendizagem, penalização de obstruções ao acesso a cargos públicos e privados, obrigatoriedade de cotas para empresas terceirizadas junto ao Poder Público e proibição de práticas discriminatórias conforme legislação específica. (Costa Filho, 2019)

Além disso, a referida lei traz inovações notáveis no tocante à introdução do contrato de trabalho por tempo determinado para a habilitação de pessoas com

deficiência no mercado de trabalho, diretrizes para o emprego apoiado e a criação do auxílio-inclusão para pessoas com deficiência que ingressam no mercado de trabalho.

A Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), ao dizer em seu artigo 34, *caput*, que “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, “normatiza ordinariamente alguns conteúdos principiológicos da CDPD, ou seja, a dignidade, a não discriminação, a acessibilidade e a igualdade de oportunidades” (Costa Filho, 2019, p. 217).

A liberdade de escolher um trabalho em oposição à prática ultrapassada de associar determinadas profissões a certas deficiências é fundamental para preservar a dignidade inerente e a autonomia individual das pessoas. Essa liberdade de escolha deve resultar em uma remuneração justa que permita à pessoa com deficiência conquistar independência financeira e pessoal. (Costa Filho, 2019).

Além disso, essa premissa leva à proibição de restrições ao trabalho das pessoas com deficiência (art. 34, §3º, Lei nº 13.146/2015) em todas as fases da relação de emprego, incluindo recrutamento, seleção, contratação, exames admissional e periódico, permanência no emprego, promoção e reabilitação profissional, bem como cursos de formação e capacitação, sendo a exigência de aptidão completa para qualquer trabalho, ofício ou função, relacionada diretamente com a acessibilidade do ambiente de trabalho e não com a natureza da deficiência, está expressamente excluída, de acordo com a proibição de restrição ao trabalho. (Costa Filho, 2019).

Da mesma forma, o trabalho deve ser desenvolvido em ambiente acessível e inclusivo. O ambiente acessível representa o objetivo primordial da norma internacional, pois engloba tanto os aspectos físicos (espaços arquitetônicos, mobiliário, equipamentos urbanos, transporte, informações e comunicação) quanto os aspectos humanos (atitudes e procedimentos). É esse ambiente que possibilita ou impede o pleno e equitativo exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, incluindo o direito ao trabalho. (Costa Filho, 2019)

A importância do ambiente em relação às pessoas com deficiência é tão significativa que a interação entre diferentes tipos de deficiência (física, mental, intelectual ou sensorial) com as barreiras existentes determina o grau de participação dessas pessoas na sociedade em condições de igualdade com os demais. Portanto, nos ambientes de trabalho, independentemente das atividades desempenhadas, é

fundamental que sejam projetados de modo a garantir plenas condições de saúde, higiene e segurança para os trabalhadores. No caso de trabalhadores com deficiência, a acessibilidade técnica é uma exigência implícita que não pode ser ignorada. (Costa Filho, 2019)

O artigo 36 da Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), prevê a habilitação e a reabilitação profissional, compromisso assumido perante o artigo 26 da CDPD.

A habilitação e reabilitação profissional são atribuições do Poder Público, e envolvem a concepção e execução de serviços e programas que abrangem treinamento profissional e reabilitação, sendo eles essenciais para facilitar a entrada, a permanência e o retorno da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, garantindo o respeito à sua liberdade de escolha. (Costa Filho, 2019).

Portanto, todos os serviços ou programas dessa natureza devem ser conduzidos por equipes multidisciplinares, compostas por profissionais especializados em questões de deficiência. Isso é fundamental para identificar e desenvolver habilidades no caso de habilitação profissional ou para restaurar capacidades e adquirir novas habilidades e aptidões no caso da reabilitação profissional. Além disso, esses serviços e programas devem estar disponíveis na área de educação profissional. (Costa Filho, 2019).

Uma inovação trazida pelo artigo 36, parágrafo 6º, da Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), que já estava sendo aplicada na prática por órgãos de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de termos de ajustamento de conduta, é a possibilidade de habilitação profissional direta nas empresas por meio da formalização de um contrato de trabalho. (Costa Filho, 2019).

Isso significa que uma pessoa com deficiência pode buscar habilitação profissional enquanto trabalha sob um contrato remunerado de trabalho. Esse tipo de contrato é por tempo determinado, durante o período de formação ou habilitação da pessoa com deficiência para a função desejada. Uma vez que a formação profissional é concluída e as condições para a manutenção do contrato de trabalho são atendidas, o contrato pode ser transformado em um contrato por prazo indeterminado, de acordo com as normas usuais. Além disso, a contratação por tempo determinado para habilitação profissional de trabalhadores com deficiência também é considerada ao cumprimento da reserva de vagas estabelecida na Lei nº 8.213/91. (Costa Filho, 2019).

Por sua vez, o artigo 37 da Lei nº 13.146/2015 estabelece que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se realiza por meio de competição em igualdade de oportunidades com outras pessoas. Essa inclusão segue todas as regulamentações da legislação trabalhista e previdenciária, com estrita observância das normas e técnicas de acessibilidade. Além disso, é obrigatório fornecer recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável, se necessários para atender às necessidades individuais de cada caso. (Costa Filho, 2019).

A contratação de trabalhadores com deficiência pode ser efetivada através da ação afirmativa que reserva vagas de emprego em empresas com cem ou mais empregados, conforme previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/91. Essa ação afirmativa também se aplica à contratação de substitutos em condição semelhante, como estipulado no parágrafo 1º do artigo 93, com o principal propósito de manter a reserva de postos de trabalho para pessoas com deficiência. (Costa Filho, 2019).

Em relação às regras de contratação de empresas terceirizadas por meio de processos licitatórios, de acordo com a Lei nº 8.666/93, o artigo 104 da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) estabelece que essas empresas devem demonstrar a conformidade com a reserva de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitados da Previdência Social ao longo de todo o período de execução do contrato. Além disso, elas devem cumprir as normas de acessibilidade conforme estabelecido na legislação. Para o setor de serviços, essa exigência se torna mais um meio de assegurar o efetivo cumprimento da reserva de vagas. (Costa Filho, 2019).

4.2 Contratação de pessoas com deficiência

De acordo com o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991), a empresa que possuir 100 (cem) ou mais empregados deverá 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: a) até 200 (duzentos) empregados, 2% (dois por cento) das vagas; b) de 201 (duzentos e um) a 500 (quinhentos) empregados, 3% (três por cento) das vagas; c) de 501 (quinhentos e um) a 1.000 (mil) empregados, 4% (quatro por cento) das vagas; e d) de 1.001 (mil e um) empregados em diante, 5% (cinco por cento) das vagas.

Conforme previsto no Decreto nº 3.298/1999 (Brasil, 1999), deficiência é definida como qualquer perda ou anormalidade em uma estrutura ou função

psicológica, fisiológica ou anatômica que cause incapacidade para realizar atividades em conformidade com os padrões considerados normais para os seres humanos.

Habilitação e reabilitação profissional referem-se ao processo orientado para capacitar indivíduos com deficiência, identificando suas habilidades laborais e desenvolvendo-as a um nível suficiente para ingressar ou reintegrar-se no mercado de trabalho, bem como participar ativamente na vida comunitária. (Pantaleão, 2022).

Pode-se definir “pessoas portadoras de deficiências habilitadas” como pessoas que possuem ou não certificado ou diploma expedido pelo MEC – Ministério da Educação, órgão equivalente ou INSS – Instituto Nacional do Seguro Social, desde que devidamente capacitadas para exercer o cargo, e “beneficiários reabilitados”, aquelas pessoas que passaram por procedimentos de reintegração ao mercado de trabalho. (Costa, 2023).

Frisa-se que tal cota vale tanto para vagas de nível pleno quanto de aprendiz e estágio. (Costa, 2023).

Assim sendo, torna-se imperativo empregar pessoas com deficiência ou aquelas que passaram por reabilitação, independentemente do tipo de deficiência ou do processo de reabilitação em questão, devendo as empresas cumprirem tal percentual mínimo de contratação em relação ao número total de funcionários efetivos.

Apesar de aparentar ser um tema atual, as regulamentações legais destinadas a garantir o completo exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência, bem como sua efetiva inclusão na sociedade, estão em vigor desde o ano de 1989, com a promulgação da Lei nº 7.853 (Brasil, 1989), em 24 de outubro deste ano.

Conforme refere Pantaleão (2022, p.1), da mesma forma, a Constituição Federal, promulgada em 1988, prevê as seguintes garantias e direitos aos portadores de deficiência:

Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência - art. 7º, XXXI; A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão - art. 37, VIII; A habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária por meio da assistência social - art. 203, IV; A garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família - art. 203, V; Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de

deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos - art. 227, § 1º, II; Construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência - art. 227, § 2º.

As empresas que não estiverem em conformidade com a legislação podem enfrentar multas substanciais, bem como serem alvo de intervenções por parte do Ministério Público do Trabalho – MPT, que tem a responsabilidade de supervisionar as relações entre empregadores e empregados. (Pantaleão, 2022).

Os valores de multa referente a cada uma das porcentagens atualmente são os seguintes (Costa 2023, p. 1):

100 a 200 funcionários :preenchimento de 2% das vagas. Multa de R\$ 2.143,04 a 2.571,65/dia; 201 a 500 funcionários: preenchimento de 3% das vagas. Multa de R\$ 2.571,65 a R\$ 2.785,95/dia; 501 a 1000 funcionários: preenchimento de 4% das vagas. Multa de R\$ 2.785,95 a R\$ 3.000,25/dia; Mais de 1001 funcionários: Preenchimento de 5% das vagas. Multa de R\$ 3.000,25 a R\$ 3.214,55/dia.

No entanto, é importante observar que essa obrigação não necessariamente resultará em penalidades financeiras. Isso ocorre porque os empregadores têm a oportunidade de comprovar, por meio de documentação adequada, que fizeram todos os esforços para preencher as cotas estabelecidas por lei, mesmo que não tenham conseguido encontrar candidatos no mercado de trabalho. (Pantaleão, 2022).

Através de investigações, o MPT emite Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TAC, nos quais os empregadores estabelecem metas e prazos para cumprir a legislação. Para aqueles que não alcançam essas metas, o MPT pode iniciar ações civis públicas para garantir o cumprimento dos direitos estabelecidos na legislação trabalhista. (Pantaleão, 2022).

Entre as várias medidas que as empresas podem adotar para atrair candidatos às vagas, destacam-se a publicação de anúncios em jornais, a realização de agendamentos de entrevistas e a busca de assistência junto a entidades que prestam suporte às pessoas com deficiência (PCD), como o IPC (Instituto Pró-Cidadania) e organizações semelhantes de apoio. (Pantaleão, 2022).

4.3 A exigência de apresentação de laudo médico para contratação da pessoa com deficiência

No Brasil, nenhuma legislação que trata a respeito de pessoa com deficiência e empregabilidade, nem mesmo a mais recente delas, que é a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), exige um laudo médico para a contratação de pessoas com deficiência. Na verdade, a legislação brasileira enfatiza a importância de considerar as habilidades e capacidades da pessoa com deficiência em vez de focar apenas na sua condição médica.

De análise tanto dos diplomas internacionais que versam sobre os direitos das PCDs, quanto da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) e legislação infraconstitucional, em especial a Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991) e Lei nº 13.146/2015, percebe-se que o principal enfoque da legislação é garantir a igualdade de oportunidades e a não discriminação no processo de seleção e contratação de profissionais com deficiência. Isso significa que os empregadores não podem usar a presença de uma deficiência como justificativa para recusar a contratação de um candidato qualificado.

No entanto, em alguns casos, um laudo médico pode ser solicitado como parte do processo de recrutamento, principalmente quando a deficiência do candidato está diretamente relacionada à natureza da posição que está sendo oferecida. O laudo médico pode fornecer informações úteis sobre as acomodações ou adaptações necessárias para garantir que a pessoa com deficiência tenha igualdade de oportunidades no local de trabalho.

Emitido preferencialmente por um Médico do Trabalho, com a classificação Internacional de Doenças o CID, que ateste a deficiência de acordo com as definições do Decreto nº 3.298/99 (artigos 3º e 4º) e com as alterações dadas pelo Decreto nº 5.296/2004, O laudo deverá especificar o tipo de deficiência, com o código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID), e ter autorização expressa do empregado para tornar pública a sua condição. A CID é publicada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas,

circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. A cada estado de saúde é atribuída uma categoria única, à qual corresponde um código, que contém até seis caracteres.

O laudo médico PCD é necessário para o deficiente físico que deseja entrar no mercado de trabalho através da Lei de Cotas (Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991), que assegura a entrada no mundo corporativo para esse segmento social. O Brasil conta com esse e outros mecanismos para haver uma inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ou seja, uma empresa somente pode contratar um funcionário dentro dos parâmetros da Lei de Cotas caso haja uma comprovação médica.

O laudo médico PCD é o documento que comprova, de maneira formal, a deficiência de um indivíduo, o que é fundamental para a aquisição de direitos. Contudo, por falta de conhecimento, muitas companhias enfrentam dificuldades em seguir a Lei de Cotas.

Para minimizar esse problema, é muito importante que o laudo médico seja bastante específico e dentro dos requisitos da legislação. Isso porque contribui para facilitar a contratação de uma pessoa com deficiência dentro das regras da lei.

Além disso, ajuda a empresa a constatar as limitações do empregado de maneira clara e os procedimentos necessários para facilitar a adaptação dele ao ambiente de trabalho. É um aspecto que precisa ser levado em consideração pelas corporações, para que o funcionário receba um tratamento digno.

Porém, a exigência de um laudo médico não deve ser usada como um pré-requisito para a contratação, e os empregadores devem sempre considerar as habilidades, experiências e qualificações do candidato como os principais critérios de seleção. Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão exige que as empresas promovam um ambiente de trabalho inclusivo e adotem medidas para acomodar as necessidades de seus funcionários com deficiência, se necessário.

4.4 Reflexões acerca da exigência de laudo médico para contratação de pessoas com deficiência: meio de inclusão ou exclusão social? ¹

¹ As reflexões realizadas nesse item 4.4 são da autora da monografia, baseadas em sua experiência profissional.

A exigência de um laudo médico para a contratação de pessoas com deficiência é um tema que envolve considerações importantes no contexto da inclusão no mercado de trabalho. No Brasil, a legislação relativa à contratação de pessoas com deficiência está centrada na promoção da igualdade de oportunidades, na não discriminação e na garantia de acesso ao emprego, alinhada com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da qual o Brasil é signatário. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) estabelece diretrizes claras para as ações afirmativas a serem adotadas pelas empresas.

A questão da exigência de um laudo médico é um ponto sensível. De um lado, pode ser vista como uma ferramenta que ajuda a garantir que a pessoa com deficiência receba as acomodações adequadas e tenha suas necessidades específicas atendidas. O laudo médico pode servir como base para a determinação das adaptações necessárias no ambiente de trabalho, garantindo que o profissional com deficiência possa desempenhar suas funções de maneira eficaz e segura. Isso pode ser considerado um meio de inclusão, pois visa assegurar que a pessoa tenha igualdade de oportunidades no local de trabalho.

No entanto, a exigência de um laudo médico também pode ser vista como uma forma de exclusão, se aplicada de maneira inadequada ou discriminatória. Isso ocorre quando um laudo médico é usado como um obstáculo para a contratação de pessoas com deficiência, com base em estereótipos ou preconceitos. Além disso, a exigência de um laudo médico pode ser encarada como uma barreira burocrática que desestimula candidatos com deficiência a se candidatarem a empregos, especialmente se a deficiência não for aparente.

A legislação brasileira enfatiza que a deficiência não deve ser usada como critério único para contratação, e os empregadores devem considerar as habilidades e qualificações dos candidatos como fatores determinantes. É importante que a exigência de um laudo médico seja aplicada de forma justa e equitativa, com o objetivo de garantir a inclusão e não de promover a exclusão. Além disso, as empresas têm a responsabilidade de criar ambientes de trabalho inclusivos, proporcionando acomodações quando necessário, de forma a permitir que todos os funcionários, independentemente de sua condição de saúde, desempenhem suas funções com eficácia.

Portanto, a exigência de um laudo médico pode ser uma ferramenta eficaz de inclusão quando usada adequadamente, mas também representa um risco de

exclusão quando não é aplicada de maneira justa e respeitosa dos direitos das pessoas com deficiência. O equilíbrio entre a garantia da igualdade de oportunidades e a eliminação de barreiras discriminatórias é fundamental para promover a verdadeira inclusão no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A evolução histórica dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil, assim como seu acesso ao mercado de trabalho, é um reflexo da trajetória de uma sociedade em busca de maior inclusão e igualdade. Ao longo deste trabalho, exploraram-se as transformações legais, políticas e sociais que moldaram a realidade das pessoas com deficiência em nosso país e no mundo.

O tratamento adequado da pessoa com deficiência está intrinsecamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor fundamental que reconhece a singularidade e o valor inerente de cada indivíduo, independentemente de suas habilidades ou limitações.

No contexto das pessoas com deficiência, respeitar sua dignidade significa proporcionar oportunidades iguais, acesso a serviços essenciais e reconhecimento pleno de seus direitos. Um tratamento digno implica em criar ambientes inclusivos, nos quais as barreiras físicas e sociais são removidas, permitindo que essas pessoas participem ativamente na sociedade, promovendo assim uma verdadeira igualdade.

A acessibilidade, a conscientização, a formação profissional e a eliminação de preconceitos e estigmas são elementos fundamentais para a efetiva inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, é essencial que empresas e empregadores desempenhem um papel ativo na promoção da diversidade e na criação de ambientes de trabalho inclusivos, ao final, a promoção da dignidade da pessoa com deficiência vai além da ausência de discriminação. Envolve também a criação de condições que permitem o pleno desenvolvimento de sua capacidade e potencialidades.

A questão da contratação de pessoas com deficiência no Brasil é um tema que transcende o campo do emprego e toca diretamente as bases de uma sociedade mais inclusiva e justa. A exigência de laudo médico para a contratação, apesar de ser uma prática historicamente enraizada, representa um dos obstáculos significativos que as pessoas com deficiência enfrentam na busca por igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, podendo-se concluir que tal cultura muitas vezes não se alinha com os princípios de igualdade e dignidade da pessoa humana que as legislações internacionais e brasileiras visam garantir.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, promulgada em 2015, representou um passo importante na promoção da igualdade e na eliminação de

barreiras que dificultam a inclusão no mercado de trabalho. No entanto, a continuação da prática da exigência de laudo médico suscita questões sobre a sua compatibilidade com essa lei e sua adequação aos princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual o Brasil é signatário.

É fundamental reconhecer que, apesar de algumas melhorias e avanços notáveis, ainda há muito trabalho a ser feito para garantir que as pessoas com deficiência tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Isso requer uma abordagem que vá além da simples remoção de barreiras físicas e administrativas e busque a promoção de uma cultura de inclusão, diversidade e respeito.

A eliminação da exigência de laudo médico para a contratação é um passo importante nessa direção. Em vez disso, pode-se adotar métodos de avaliação mais abrangentes que levem em consideração as capacidades e habilidades dos candidatos, independentemente de sua condição de saúde. Além disso, é crucial que empregadores e a sociedade em geral reconheçam o valor das contribuições únicas que as pessoas com deficiência podem trazer para o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Código Civil. **Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Brasília. DF: Senado Federal, 2002.

BRASIL. Código de Processo Civil. **Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015**. Brasília. DF: Senado Federal, 2015.

BRASIL. **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília. DF: Senado Federal, 1999.

BRASIL. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília. DF: Senado Federal, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Brasília. DF: Senado Federal, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Brasília. DF: Senado Federal, 2019.

BRASIL. Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015**. Brasília. DF: Senado Federal, 2015.

BRASIL. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília. DF: Senado Federal, 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. DF: Senado Federal, 1991.

DEFICIENTEONLINE. **A deficiência física e o laudo no currículo**. 2023. Disponível em: https://www.deficienteonline.com.br/como-incluir-a-deficiencia-fisica-e-o-laudo-no-curriculo___80.html. Acesso em: 22 out. 2023.

COSTA, Dedila. **Guia Contratação de PcD: Regras e Documentos**. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/contratacao-pcd>. Acesso em: 22 out. 2023.

COSTA FILHO, Waldir Macieira da; et. al. **Comentários ao estatuto da pessoa com deficiência**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. E-book disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553612109/>. Acesso em: 22 out. 2023.

COULANGES, Fustel de. **A cidade antiga**. São Paulo: Editora das Américas, 2006. Disponível em: <https://latim.paginas.ufsc.br/files/2012/06/A-Cidade-Antiga-Fustel-de-Coulanges.pdf>. Acesso em: 22 out. 2023.

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe; DONIZETTI, Tatiane. **Curso de Direito Civil**. São Paulo: Grupo GEN, 2023. E-book disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559774654/>. Acesso em: 22 out. 2023.

FERRAZ, Carolina, V. et al. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012. E-book disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502170322/>. Acesso em: 23 out. 2023.

FREEDOM. **Retire suas dúvidas acerca do Laudo Médico PCD**. 2020. Disponível em: <https://blog.freedom.ind.br/laudo-medico-pcd/>. Acesso em: 22 out. 2023.

GUIMARÃES, Bruna. **Laudo Médico para PcD**. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/laudo-pcd>. Acesso em: 22 out. 2023.

LOPES, Daiane D.; LEITE, Vania A M.; LOPES, Joseuda B C.; et al. **Psicologia e a pessoa com deficiência**. São Paulo: Grupo A, 2018. E-book disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595025325/>. Acesso em: 22 out. 2023.

OLIVEIRA, Erival da Silva. **Direito das pessoas com deficiência para provas de concursos**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. E-book disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553612048/>. Acesso em: 22 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo: SEDPCD, 2012. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf;jsessionid=DB8F378A277C3B50937AEE D6BB A43433?sequence=4. Acesso em: 22 out. 2023

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Declaração de Caracas: conferência regional sobre a reestruturação da atenção psiquiátrica na América Latina**. 1990. Disponível em: www.abrasme.org.br/arquivo/download?ID_ARQUIVO=3696. Acesso em: 22 out. 2023.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Contratação de Portador de Deficiência – Obrigação que nem sempre irá gerar multa**. 2022. Disponível em: https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/portador_deficiencia. Acesso em: 22 out. 2023.

https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/portador_deficiencia. Acesso em: 22 out. 2023.

RESENTE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flavia Maria de Paiva. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 22 out. 2023.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **Os Direitos Civis da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Almedina, 2021. E-book disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556272214/>. Acesso em: 22 out. 2023.