



EstuDAV
Revista Estudios Avanzados

Estudios Avanzados
N° 41, 2024: 173-192
ISSN 0718-5014

Artículo misceláneo
DOI <https://doi.org/10.35588/e9yw4a85>



A importância do direito fundamental ao trabalho para a inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil

The Importance of the Fundamental Right to Work for the Social Inclusion of Persons with Disabilities in Brazil

La importancia del derecho fundamental al trabajo para la inclusión social de las personas con discapacidad en Brasil

Bruno César Antunes Maranhão

Instituição Toledo de Ensino
Bauru, Brasil
antunes.bcesar@gmail.com

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4553-1107>

Recibido

29 de noviembre de 2024

Aceptado

24 de diciembre de 2024

Publicado

31 de diciembre de 2024

Cómo citar

Maranhão, B.C. (2024). A importância do direito fundamental ao trabalho para a inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil. *Estudios Avanzados*, 41, 173-192. <https://doi.org/10.35588/e9yw4a85>



Resumo

Examina-se a importância do direito fundamental ao trabalho para a pessoa com deficiência a partir da realidade social brasileira, mas cujas conclusões podem se ajustar a outras regiões do continente, posto que o exercício de uma atividade profissional remunerada se cuida de instrumento que auxilia no desenvolvimento da autonomia e na garantia de acesso aos bens materiais necessários ao gozo de uma vida minimamente digna de todas as pessoas com deficiência, independentemente de nacionalidade, destacando-se o conceito de pessoa com deficiência previsto no artigo 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Quanto ao objetivo, consiste em compreender e explicitar que a existência de atos normativos, por si só, não se mostra suficiente, sendo que o Estado em articulação com organismos da sociedade civil, deve promover os esforços necessários para efetivação do direito ao trabalho às pessoas com deficiência, a fim de que participem ativamente das relações sociais, correspondendo, portanto, à exigência de uma sociedade pluralista na qual as diferenças devem ser celebradas.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana, inclusão social, direito fundamental ao trabalho, pessoa com deficiência.

Abstract

The importance of the fundamental right to work for people with disabilities is examined, based on the Brazilian social reality, but whose conclusions can be adjusted to other regions of the continent, given that the exercise of a paid professional activity is an instrument that helps in the development of autonomy and in guaranteeing access to material goods necessary for the enjoyment of a minimally dignified life for all people with disabilities, regardless of nationality, highlighting the concept of person with disabilities provided for in article 1 of the International Convention on Rights of People with Disabilities. As for the objective, it consists of understanding and explaining that the existence of normative acts, in itself, is not sufficient, and the State, in conjunction with civil society organizations, must promote the necessary efforts to realize the right to work for people with disabilities, so that they actively participate in social relations, corresponding, therefore, to the requirement of a pluralistic society in which differences must be celebrated.

Keywords: Dignity of human person, social inclusion, fundamental right to work, person with a disability.

Resumen

Se examina la importancia del derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad a partir de la realidad social brasileña, pero cuyas conclusiones pueden ajustarse a otras regiones del continente, dado que el ejercicio de una actividad profesional remunerada es un instrumento que ayuda en el desarrollo de la autonomía y en garantizar el acceso a los bienes materiales necesarios para el disfrute de una vida mínimamente digna de todas las personas con discapacidad, independientemente de su nacionalidad, destacando el concepto de persona con discapacidad previsto en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En cuanto al objetivo, consiste en comprender y explicar que la existencia de actos normativos, por sí sola, no es suficiente, y el Estado, en conjunto con las organizaciones de la sociedad civil, debe promover los esfuerzos necesarios para hacer realidad el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. discapacidad, para que participen activamente en las relaciones sociales, correspondiendo, por tanto, a la exigencia de una sociedad pluralista en la que se deben celebrar las diferencias.

Palabras clave: Dignidad de la persona humana, inclusión social, derecho fundamental al trabajo, persona con discapacidad.

Introdução

O presente artigo aborda o tema da exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, sendo que, segundo pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) existem no país 18,6 milhões de pessoas, de dois ou mais idade, com algum tipo de deficiência, perfazendo assim, um total de 8,9% da população brasileira. No entanto, em um universo de cerca de 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade de trabalhar, apenas 5,1 milhões encontram-se na força de trabalho.

Assim sendo, o objeto da pesquisa refere-se ao estudo de questões afetas a grupo de pessoas merecedoras de uma atenção maior por parte do Estado, o qual deve equalizar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e o seu objetivo consiste em compreender e explicitar que a mera positivação de normas jurídicas não é apta a tornar efetivo o respeito ao direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência, principalmente, nos pequenos Municípios brasileiros. Quanto ao procedimento, a pesquisa se define como bibliográfica, pois utiliza-se de referenciais teóricos para o embasamento dos conteúdos expostos e, em seu método, busca-se fundamentá-la através de hipóteses e deduções que surgiram ao longo de seu desenvolvimento. A sua estrutura é composta de introdução, desenvolvimento com a conceituação

de pessoa com deficiência e análises quanto à importância do trabalho para inclusão social, (in)suficiência das normas sobre o tema, formas para superação das barreiras que obstaculizam a efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência e, por fim, das conclusões finais.

Enfatiza-se que foi somente com a reformulação da dogmática constitucional ocorrida na segunda metade do século XX que se alterou o paradigma de tratamento ofertado às pessoas com deficiência, passando a dignidade da pessoa humana a ser o fundamento maior do ordenamento jurídico. Nesse passo, no âmbito do direito internacional, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência reformulou o conceito de pessoa com deficiência, sendo retirada a ênfase na deficiência e focada a questão relativa às diversas barreiras que podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Essa participação social somente é plena quando a dignidade da pessoa com deficiência é respeitada, assim como o seu direito de praticar os atos necessários ao pleno exercício de sua autonomia, competindo ao Estado, à sociedade e à família a obrigação de reduzir e eliminar as barreiras que impedem o acesso da pessoa com deficiência aos bens indispensáveis a uma vida, minimamente, digna. E, dentre as diversas formas e ferramentas

para a inclusão da pessoa com deficiência destaca-se o exercício de uma atividade profissional remunerada.

Logo, para muito além da atuação na esfera legiferante, torna-se imprescindível que o Poder Público adote posturas proativas em articulação com organizações da sociedade civil para efetivação de tal

direito, promovendo e concretizando as políticas públicas elencadas nas normas que edita, pois tais medidas propiciarão que as pessoas com deficiência ingressem no processo social, interajam com a comunidade e, principalmente, tenham seus direitos respeitados.

O conceito de pessoa com deficiência

O legislador constituinte, em que pese ter estabelecido uma série de direitos, não definiu o que é pessoa com deficiência. Então, num ponto de partida, coube ao Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que regulamentou a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu artigo 3º, inciso I, classificar deficiência como sendo «toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gerasse incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano».¹ Ocorre que o referido decreto adotou um rol taxativo de causas da deficiência, exigindo o encaixe nas hipóteses definidas para que a pessoa com deficiência seja assim reconhecida, *in verbis*:

Artigo 4. É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I Deficiência física. Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II Deficiência auditiva. Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.

III. Deficiência visual. Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do

¹ Decreto n. 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. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

IV. Deficiência mental. Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer, e h) trabalho.

V. Deficiência múltipla. Associação de duas ou mais deficiências.²

Essa definição tornou-se alvo de críticas pois, em certos casos, poderia ensejar na negativa de reconhecimento de direitos pela Administração Pública nas situações «de não enquadramento como pessoa com deficiência apenas com base na ausência de correlação entre o quadro clínico apresentado e o texto do decreto» (Alcântara e Sousa, 2023: 254).

Todavia, a conceituação de pessoa com deficiência por norma secundária deixou de ser única com o advento da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo a norma incorporada ao ordenamento jurídico nacional com *status* de emenda constitucional,

conforme o rito do artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição Federal de 1988 e aprovada através do Decreto Legislativo 186/2008 e promulgada pelo Decreto Presidencial 6.949/2009.³

Sobreveio, então, uma nova definição de pessoa com deficiência, adotada no artigo 1º, 2ª alínea, da Convenção, que dispõe que pessoas com deficiência «são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena», sendo o marco de transição do modelo biomédico para o biopsicossocial.

No modelo biomédico a deficiência é tratada como consequência natural da lesão e a própria razão da opressão sofrida por seu portador, que deve ser objeto de cuidados. Essa concepção biomédica passou a ser questionada, principalmente, por organizações sociais, sob o argumento de que a discriminação em razão da deficiência é semelhante àquelas sofridas por outros grupos minoritários oprimidos. Nesse sentido, «a estrutura social, edificada sobre o sistema capitalista, pressupunha um tipo ideal de sujeito produtivo, excluindo aquelas pessoas, como os deficientes, que não se enquadrassem nesse modelo» (Baracat, 2020: 76). A partir desse questionamento, surge, então, a concepção social, sendo que a lesão

2 Decreto n. 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. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

3 Decreto n. 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. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

«seria apenas um aspecto corporal, isento de valor, enquanto a deficiência, o resultado da interação de um corpo com lesão em uma sociedade capitalista discriminadora» (Baracat, 2020: 77). A deficiência, portanto, passou a ser o resultado da opressão social experimentada pela pessoa com lesão.

A Convenção deu enfoque ao aspecto biológico, ao definir que as pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial, no entanto, aliando-o ao aspecto social, quando dispôs que a interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas, razão pela qual adotou o modelo biopsicossocial.

No ano de 2015, instituiu-se a Lei 13.146, chamada de Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e que reproduziu o conceito de pessoa com deficiência adotado pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.⁴ Enfim, o conceito de pessoa com deficiência abrangeu-se e aclarou-se, não fixando causas e tampouco estabelecendo um rol taxativo para identificação de alguém como pessoa com deficiência, garantindo-se, assim, uma proteção mais ampla e favorável às pessoas que, embora com deficiência, não se enquadravam nas hipóteses estritamente definidas

pelo Decreto Regulamentar 3.298/99, ensejando a inclusão e o reconhecimento de direitos a um feixe maior de pessoas.

Acontece que, mesmo em descompasso com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a definição de pessoa com deficiência dada pelo Decreto 3.298/99 não foi formalmente revogada. Portanto, em razão desse aparente conflito, o Poder Público deve adequar as disposições do decreto para que fiquem em conformidade ao que apregoa a Convenção e a lei, sob pena de a norma infralegal continuar violando os diplomas hierarquicamente superiores.

Até o momento, porém, omite-se o Poder Público em realizar tal tarefa, de modo que persiste a incompatibilidade do Decreto 3.298/99 com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, principalmente, naquilo que diz respeito aos critérios de enquadramento como pessoa com deficiência (Alcântara e Sousa, 2023: 262).

Assim, não havendo perspectivas de alteração no panorama posto, deve haver o reconhecimento dos direitos da pessoa com deficiência em razão do previsto na convenção e na lei, seja em razão da superioridade normativa ou, então, em função da aplicação do princípio *pro homine*, que exige a interpretação dos direitos sempre de forma mais favorável ao indivíduo para o fim de conferir-lhe maior proteção.

4 Lei Federal n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

A inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho

O sentido de inclusão social é amplo e refere-se a medidas que possibilitem a participação plena das pessoas na sociedade em que vivem sem barreiras ou preconceitos, propiciando, assim, um sentimento de pertencimento do indivíduo ao grupo social. Jucá et al. (2018) afirmam que:

Pode-se sintetizar que o cidadão é o incluído na sociedade, e só nesta e com esta inclusão é que se pode cogitar da concretização de direitos fundamentais, ao menos nos níveis mínimos aceitáveis. Outra não pode ser a conclusão senão que a responsabilidade essencial da organização social é a inclusão, porque só a partir dela é possível a vida digna. Quando se referiu à «organização social», a fez entendendo-a como a organização da sociedade, inclusive política, envolvendo, assim, governantes e governados, estado e sociedade, e os indivíduos entre si, tudo perpassado pela solidariedade social, cimento de todo o sistema. (Jucá et al., 2018: 481)

No entanto, é de fundamental importância esclarecer que uma interpretação adequada de inclusão «implica necessariamente procurar compreender o significado e as causas da exclusão social, pois, na verdade, a inclusão representa uma tentativa de superar as infelicidades impostas pela exclusão». E, considerando que «uma das principais consequências da exclusão é, sem dúvida, o indivíduo excluído não dispor dos meios

materiais necessários para uma subsistência digna» (Baracat, 2020: 43), mostra-se o direito fundamental ao trabalho como um instrumento relevante para a inclusão social, entendida esta como a participação ativa da pessoa com deficiência no mercado de trabalho com rompimento das barreiras atitudinais e pautada na valorização da pessoa.

Assim, a verdadeira sociedade inclusiva deve tratar a pessoa com deficiência como cidadão hábil, sendo suas qualidades como profissional valorizadas e respeitada sua autonomia. A autonomia é um princípio geral da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de modo que, conforme o artigo 3º, deve ser garantido a) «o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas». É correlacionada à dignidade e correspondente ao espaço próprio, de eleição livre e pessoal de cada ser humano.

Nos dizeres de Madruga, «a autonomia individual está associada com o princípio de uma vida independente, isto é, com a capacidade de homens e mulheres com deficiência controlarem pessoalmente seus múltiplos aspectos de vida» (Madruga, 2021: 73). Diga-se, é no exercício de sua autonomia que as pessoas com deficiência podem tomar decisões e assumir responsabilidades «de modo

a ascender aos bens materiais e imateriais comuns a todos» (Madruga, 2021: 73).

Entretanto, é importante frisar que vida independente não significa querer fazer tudo individualmente, sem auxílio de ninguém, mas sim na possibilidade de realizar as mesmas opções e ter o controle da vida cotidiana nos mesmos moldes daqueles feitos por homens e mulheres sem deficiência (Madruga, 2021), sendo que também «quando uma pessoa decide «onde procurar ajuda» e «de quem aceitar/receber apoio», isso indica uma manifestação da consciência de autonomia, ou seja, é autônoma também a pessoa que decide pedir/receber ajuda (Antonioli e Eisenberg, 2023: 8).

Acontece que ainda há uma forte inclinação da sociedade a associar a deficiência à ausência de capacidade para o exercício dos atos da vida civil, sendo que os aspectos relacionados à autonomia da pessoa com deficiência não são considerados e tratados com a importância devida. Essa ideia apregoada por uma visão «capacitista» é atentatória à dignidade da pessoa humana e que interfere no desenvolvimento da autonomia individual da pessoa com deficiência

(Madruga, 2021). Há, portanto, a necessidade de se empreender aos esforços necessários para que a percepção da sociedade seja alterada para o fim de que se promovam os meios facilitadores à inclusão das pessoas com deficiência.

O direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência, por sua vez, integra o conjunto de prestações que devem ser asseguradas, possibilitando que a dignidade da pessoa humana e sua autonomia sejam, de fato, respeitadas, uma vez que, mediante o exercício de um ofício remunerado, a pessoa com deficiência pode usufruir de sua liberdade e autonomia, gerindo-se por si quanto às suas necessidades básicas e integrando-se a uma sociedade da qual se sentirá parte essencial e contributiva, o que acabará por fulminar com a visão capacitista.

Logo, como dito, é de extrema relevância que a sociedade em conjunto com os poderes públicos analise o que é passível de aperfeiçoamento e transformem o *status quo* para que sejam eliminados ou reduzidos os obstáculos que impedem o exercício de um ofício pelas pessoas com deficiência.

A (in)suficiência das normas de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência

Como visto, a primeira convenção internacional sobre direitos humanos adotada no Brasil com equivalência de emenda constitucional foi a Convenção Internacional sobre os Direitos das

Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovados pela 61ª Assembleia Geral da ONU, em 13 de dezembro de 2006, sendo aprovada através do Decreto Legislativo

186/2008 e promulgada pelo Decreto Presidencial 6.949/2009, de modo que a relevância das suas disposições é notória, na medida em que as questões atinentes aos interesses das pessoas com deficiência passaram a ser tratadas como direitos humanos.

Em seu artigo 27, a Convenção trata especificamente sobre trabalho e emprego, sendo que «os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas». Contudo, não apenas os Estados devem assegurar a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em igualdade de condições com as demais pessoas, como a própria pessoa com deficiência tem 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».

No sistema americano de proteção dos direitos humanos, destaca-se a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, aprovada pela Organização dos Estados Americanos em 1999, ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto 3.956, de 2001. Segundo o artigo 3º, os Estados Partes, para o fim de concretizarem os objetivos da Convenção comprometem-se «a tomar medidas que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração

à sociedade»,⁵ incluindo as de natureza administrativa, legislativa e trabalhista. Dentre as medidas que as autoridades governamentais e/ou entidades privadas devem adotar destacam-se as necessárias a eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração das pessoas com deficiência nas relações de emprego.

Mas as questões relacionadas ao direito fundamental ao trabalho não são tratadas apenas por meio de resoluções ou tratados internacionais, sendo que a Organização Internacional do Trabalho, por exemplo, desenvolve importante atuação na inserção e proteção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio de recomendações e convenções.

Desse modo, destaca-se a relevância dos documentos internacionais de proteção ao trabalho da pessoa com deficiência, os quais devem ser interpretados em conjunto com o arcabouço normativo interno e, em especial, das normas contidas na Constituição Federal.

Por oportuno, a Constituição Federal de 1988,⁶ em seu preâmbulo, traz a disposição de que os valores de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social, devem ser observados, o que revela uma posição ideológica do

5 Decreto n. 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm

6 Brasil (1988). *Constituição da República Federativa de 1988*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

constituente, de modo a deixar claro que houve uma mudança radical de paradigma num cenário de pós regimes ditatoriais. Tal posicionamento ideológico, a despeito da ausência de força normativa do preâmbulo, representa que as políticas públicas baseadas em segregação e ideais higienistas, a exemplo da política de institucionalização, não mais são cabíveis e aceitáveis. É dizer, a ideia de segregação deve ser descartada para o fim de adotar-se a noção de inclusão, de fraternidade para construção de uma sociedade harmoniosa.

No artigo 1º, inciso III, a Constituição Federal de 1988 disciplina que a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil. Essa opção do constituinte originário, de dispor acerca da dignidade da pessoa humana logo na parte inicial do texto constitucional revela o compromisso do Estado brasileiro em respeitar e fazer respeitar os atributos da pessoa individualmente considerada, protegendo-a dos atentados contra sua personalidade. E, nas lições de Alarcón, «o constituinte colocou frente a frente o ser humano e o Estado, e resolveu então sintetizar o confronto em favor do ser humano» (Alarcón, 2004: 242).

A promoção do bem comum, sem quaisquer distinções entre as pessoas trata-se de objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, previsto no artigo 3º, inciso IV, da Constituição da República de 1988, sendo que se deve «promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo,

cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação».

Já no *caput* do artigo 5º, a Constituição Federal dispõe que «todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza». Essa igualdade, todavia, deve ser entendida para além de sua concepção meramente formal, de modo que, para superação das desigualdades fáticas, é necessário que se promova a igualdade material, substancial, real, que de forma efetiva, propicie a igualização das condições desiguais (Silva, 2016). Contudo, para a efetivação da igualdade plena, é fundamental que, em determinadas circunstâncias e situações, adote-se a chamada discriminação positiva, pois somente com o implemento dela, por meio de políticas públicas é que se neutralizará os efeitos da desigualdade.

Sobre políticas afirmativas, na ADPF nº 186/DF, o Supremo Tribunal Federal fixou o entendimento de que o princípio da igualdade, considerado em sua dimensão material, pressupõe a adoção, pelo Estado, seja de políticas universalistas, que abrangem um número indeterminado de indivíduos e, que se darão, mediante ações de natureza estrutural, seja de políticas afirmativas, as quais atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo-lhes certas vantagens, por um tempo definido, tudo a fim de possibilitar a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas (Supremo Tribunal Federal, 2014). Destaca-se, ainda, que as políticas de discriminação positiva contribuem para que haja uma transformação cultural e

social relevantes, acentuando-se a imprescindibilidade de observância dos princípios do pluralismo e diversidade no convívio humano (Ribeiro, 2010: 40).

O artigo 7º, inciso XXXI, do texto constitucional proíbe «qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência» e a reserva de vagas para trabalhadores com deficiência vem prevista no artigo 37, inciso VIII, da Constituição de 1988, sendo que a lei deve regulamentar o percentual de cargos e empregos públicos reservados e os critérios de sua admissão. Cuida-se a norma de verdadeira expressão do princípio da igualdade substancial, ao tempo em que vedando-se o tratamento diferenciado entre um trabalhador sem ou com deficiência, também exige que sejam efetivados os meios necessários para a redução das desigualdades fáticas existentes em razão de condições desfavoráveis às pessoas com deficiência.

Ressalta-se, ainda, que a Constituição também fixa as diretrizes para a criação de leis que assegurem a proteção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente para regulação das suas normas não autoaplicáveis, sempre norteando-se pelos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

No que se refere à legislação infraconstitucional, Madruga (2021) sustenta que a brasileira é uma das mais completas do continente americano, positivando direitos, garantias e obrigações.

A Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, em seu artigo 2º, contempla o dever de o Poder Público e seus órgãos assegurarem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos ao trabalho, que propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico, impondo diretrizes para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dentre as quais a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; e a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (Lei 7.853, de 1989).

A Lei 8.112, de 1990, assegura às pessoas com deficiência a reserva de até vinte por cento das vagas oferecidas em concursos públicos.⁷ Por sua parte, a Lei 8.213, do ano 1991, trata acerca do Plano de Benefícios da Previdência Social estabelece uma reserva de vagas para as pessoas com deficiência em empresas que possuem cem ou mais funcionários. Dispõe o seu artigo 93, que a empresa com cem

7 Lei Federal n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. O parágrafo terceiro, prevê que para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência (*Lei nº 8.213, 1991*).

O Decreto n. 3.298/99 regulamentou a Lei 7.853/89, tratando a respeito da efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência nos artigos 34 a 45. Logo no *caput*, do artigo 34, dispôs que a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido é finalidade primordial da política de emprego. No parágrafo único do artigo 34 traz previsão de integração dos Poderes Públicos com os organismos da sociedade civil, ao dispor que nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no *caput* deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais. O artigo 35 contempla três modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência, quais sejam: (a) colocação competitiva; (b) colocação seletiva; (c) promoção do trabalho por conta própria.⁸

A colocação competitiva é o processo de contratação regular,

nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, enquanto que na colocação seletiva depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização. Os procedimentos especiais, conforme o parágrafo segundo, do artigo 35, são «os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, entre outros». Por apoios especiais compreende-se, nos termos do parágrafo terceiro, do referido artigo, «a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência». O implemento de procedimentos e apoios especiais permitem a superação das barreiras, «possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade» (Decreto 3.298).

Em relação à promoção do trabalho por conta própria, cuida-se do processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar. De semelhança, todas as modalidades visam a emancipação econômica e pessoal da pessoa com deficiência.

No parágrafo primeiro, do artigo 35 do Decreto 3.298, novamente, há a previsão da contribuição das entidades da sociedade civil para a concretização do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, de modo que entidades

8 Decreto n. 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. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm

beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral por colocação seletiva e promoção do trabalho por conta própria.

A oficina protegida de produção é conceituada no parágrafo quarto, do artigo 35 (*Decreto n. 3.298, 1999*), sendo a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

O Decreto resguardou o direito ao trabalho das pessoas com deficiência em grau mais elevado ao prever, no parágrafo quinto, do artigo 35 (*Decreto n. 3.298*), a existência de oficinas protegidas terapêuticas, que consistem na unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

A Lei n. 12.470, de 31 de agosto de 2011, alterou a Lei Orgânica da Assistência Social, acrescentando o artigo 21-A, dispondo que «o benefício de prestação continuada será suspenso pelo órgão concedente

quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual».⁹

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146) trata do direito ao trabalho nos artigos 34 a 38. No artigo 34, consta 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». Os parágrafos do referido artigo contemplam uma série de deveres aos empregadores e direitos às pessoas com deficiência, tais como (a) obrigação de as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza garantirem ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos; (b) direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor; (c) vedação

9 Lei Federal n. 12.470, de 31 de agosto de 2011. Altera os arts. 21 e 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social, para estabelecer alíquota diferenciada de contribuição para o microempreendedor individual e do segurado facultativo sem renda própria que se dedique exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencente a família de baixa renda; altera os arts. 16, 72 e 77 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, para incluir o filho ou o irmão que tenha deficiência intelectual ou mental como dependente e determinar o pagamento do salário-maternidade devido à empregada do microempreendedor individual diretamente pela Previdência Social; altera os arts. 20 e 21 e acrescenta o art. 21 — A à Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993 — Lei Orgânica de Assistência Social, para alterar regras do benefício de prestação continuada da pessoa com deficiência; e acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 968 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, para estabelecer trâmite especial e simplificado para o processo de abertura, registro, alteração e baixa do microempreendedor individual. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12470.htm

à 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.¹⁰

Em relação às ações governamentais, diga-se, em todas as esferas do poder estatal, o artigo 35, dispõe que «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» (Lei 13.146).

Da análise do arcabouço legislativo, conclui-se que, há uma obrigação imposta ao Poder Público, ou seja, a todos os entes que compõem a estrutura da República Federativa do Brasil, de adotarem as políticas públicas necessárias para a colocação e manutenção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive, mediante colaboração entre si e com organismos da sociedade civil.

No entanto, apesar de os instrumentos normativos analisados serem de suma importância para o avanço no tratamento da questão relativa ao trabalho da pessoa com deficiência, alguns pontos devem ser aprimorados para que, de fato, tal direito seja respeitado.

Em uma primeira observação, em que pese haver uma preocupação em garanti-lo na esfera legiferante, vê-se que estamos distantes de uma plena efetivação do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, havendo a necessidade de que maiores esforços sejam empreendidos pelos gestores públicos, em especial, por aqueles que comandam os pequenos municípios brasileiros.

Uma segunda constatação relaciona-se às previsões normativas que, embora essenciais, são insuficientes na medida em que tratam do direito ao trabalho de forma abrangente, porém genérica, sem maiores especificações quanto à natureza, espécie e grau de deficiência. Contudo, servem como parâmetro/diretrizes gerais para que os poderes públicos atuem no campo da promoção do emprego à pessoa com deficiência.

Logo, no pertinente ao direito ao trabalho da pessoa com deficiência, é imperioso que haja uma delimitação normativa em aspectos específicos, principalmente, no âmbito municipal, uma vez que são os Municípios que detêm a responsabilidade maior de garantir o bem-estar dos cidadãos que nele residem e constroem suas vidas, sendo o ente da federação que mais próximo está da realidade vivenciada por cada um dos cidadãos brasileiros. A questão da falta de efetivação do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência, portanto, pode ser solucionada com a uma atuação proativa, legislativa e material, do poder público municipal em articulação com os demais atores sociais.

10 Lei Federal n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

A superação das barreiras que impedem a plena efetivação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência

Há muitos obstáculos que devem ser superados a fim de que o direito ao trabalho da pessoa com deficiência seja garantido. Por exemplo, em menores municípios, nos quais as atividades econômicas preponderantes são o pequeno comércio e a agricultura, a reserva de vagas prevista na Lei 8.213/1991 não surtirá os efeitos positivos desejados em vista da ausência de empresas que possuam cem ou mais funcionários.

Outro aspecto que obsta o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é relacionado à falta ou insuficiência de acessibilidade. Em tal ponto, destaca-se que a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, trata-se do primeiro ato normativo a dispor acerca da acessibilidade de forma mais ampla e conforme as leis e doutrinas estrangeiras.¹¹

O Estatuto da Pessoa com Deficiência também exige a implementação da acessibilidade, a definindo como o direito que garante à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e participação social. Também define como barreiras atitudinais «atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da

pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas» (Lei 13.146). Essas barreiras atitudinais fomentam o processo de exclusão e pairam na cultura brasileira sob o mito da incapacidade da pessoa com deficiência, limitando a mentalidade social, o que acaba por dificultar a contratação das pessoas com deficiência intelectual (Leite, 2019: 112). Diante desse panorama, compete ao Poder Público promover a sensibilização e conscientização das pessoas acerca da necessária convivência na diversidade humana, com o fito de eliminar e reduzir qualquer pensamento baseado em preconceito, estereótipos e discriminações.

A preferência dos empregadores por pessoas com deficiência em grau menos severo é outra questão de relevo a ser considerada e que deve ser alvo de atenção pelo Poder Público.

Em relação ao benefício de prestação continuada que tem matriz constitucional e é regulamentado pela Lei 8.742, de 7 de dezembro de 1993, trata-se de um auxílio que garante a percepção de um salário-mínimo mensal à pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.¹² Entretanto,

11 Lei Federal n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm

12 Lei Federal n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm

pode ser considerado mais um fator que pode representar um desestímulo para o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, exemplifica Mendonça, que:

O raciocínio dos candidatos à vaga com deficiência é simples e de fácil compreensão: «Eu já vou ter sérias dificuldades de acessibilidade para chegar para trabalhar, seja nas ruas, no ônibus, metrô ou até mesmo dentro das empresas; vou perder meu benefício previdenciário, substituindo por salário não tão distante daquele que eu já receberia mesmo sem trabalhar?» A resposta, quase sempre, é negativa. (Mendonça, 2010 citado em Leite, 2019: 123)

A questão relativa à baixa qualificação das pessoas com deficiência importa em mais uma barreira ao ingresso no mercado de trabalho. Nesse aspecto há uma relação com o ideal capacitista, havendo uma certa naturalização da sociedade com a desqualificação profissional, sendo o tema tratado com pouca importância.

Assim, observa-se que, principalmente nas pequenas cidades, diante da escassez de oportunidades de emprego, existe a necessidade de superação das barreiras que obstam o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, o que se dará mediante uma atuação contínua e articulada entre os órgãos estatais e organismos da sociedade civil.

Com efeito, em relação às pessoas com deficiência, a Constituição Federal de 1988 define no seu artigo 23, inciso

II, que «é competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: II cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência». Essa competência material comum representa que todos os entes federativos devem cumprimento às leis, independentemente da sua origem, e impôs a obrigação de que implementem as políticas públicas necessárias para salvaguarda dos direitos das pessoas com deficiência. Não há somente uma possibilidade de agir, mas um verdadeiro dever, sendo que atos materiais, de execução da lei, devem ser adotados pelos gestores públicos, sob pena de serem responsabilizados pelas suas omissões.

Acerca da repartição de competência legislativa, a Carta Magna disciplina que a competência para legislar sobre pessoas com deficiência é concorrente e, assim sendo, prevê no artigo 24, que «compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência».

Quanto aos Municípios, estes entes não foram incluídos no rol que define a repartição de competência legislativa concorrente e isso, numa primeira análise, pode fazer-nos crer que, portanto, não possuem capacidade para legislar acerca da proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência. Acontece que o artigo 30, da Constituição Federal, atribui-lhes a competência para legislar sobre assuntos de interesse local e suplementar a

legislação federal e a estadual no que couber. Essa norma constitucional deve ser conjugada com a competência material para cuidar da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. Ora, por óbvio, a realização dessa competência material pressupõe também a de legislar previamente sobre ela. Então, dessa interpretação sistemática, conclui-se que os Municípios têm competência legislativa para tratar dos temas relacionados às pessoas com deficiência, desde que norteados pelo princípio da predominância do interesse. Logo, no âmbito de seus territórios, os gestores municipais têm legitimidade para implementarem as medidas legislativas que propiciem o maior acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Como visto, a implementação do direito fundamental ao trabalho das pessoas com deficiência, portanto, necessariamente, passa pela atuação dos gestores públicos municipais. Isso porque, é necessário a suplementação das normas editadas em âmbito federal e estadual para que, então, seja possível atender as necessidades específicas de cada localidade quanto à questão da inclusão social da pessoa com deficiência através da sua colocação no mercado de trabalho.

A legislação federal e estadual, nesse sentido, deve servir como diretriz para que os Municípios, atendendo os interesses locais, criem normas que promovam o emprego da pessoa com deficiência de acordo com a sua realidade social. Aliás, em interessante julgado no agravo regimental em

recurso extraordinário nº 665381, aliás, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a competência municipal para legislar sobre adaptação de computador para utilização por pessoas portadoras de deficiência visual em lan house, cyber cafés e estabelecimentos similares. Ressaltou, no caso específico, que não havia lei federal e estadual sobre o assunto, motivo pelo qual o Município deteria competência para cuidar da matéria em seu território. Assim, «a interpretação sistemática da Constituição da República conduz à conclusão de que, respeitada a legislação federal e estadual sobre a matéria, cabe ao Município legislar sobre assunto de interesse local» (Supremo Tribunal Federal, 2013).

A conclusão, portanto, é de que a proteção do direito das pessoas com deficiência é matéria passível de regulação por normativa local desde que não contrarie a legislação federal ou estadual, posto que a Constituição Federal inclui o município no exercício da competência administrativa comum (art. 23, II), o que se concilia à competência normativa concorrente federal e estadual sobre proteção da pessoa com deficiência (art. 24, XIV).

Cuida-se de uma proteção especial que atende às exigências de interseção entre normas federais (gerais), estaduais (regionais) e municipais (locais), sendo que diversas medidas podem ser adotadas para que as barreiras que impedem o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho sejam reduzidas ou superadas. Por exemplo, podem ser ajustados convênios entre a municipalidade,

associação comercial e entidades do terceiro setor, empregados esforços para o atendimento pleno das normas de acessibilidade e realizados atos e campanhas de conscientização acerca da importância do emprego, tudo a fim de que seja fomentado o mercado de trabalho da pessoa com deficiência.

Ademais, a busca por alternativas e meios para aprimorar as políticas públicas torna importante que a formulação das propostas, administrativas ou legislativas, seja precedida de constante e amplo debate pelos municípios, de modo que, neste ponto, destaca-se a atuação dos Conselhos dos Direitos das Pessoas com Deficiência, espaços de participação das pessoas com deficiência nas escolhas políticas e tomadas de decisão, em nível nacional, estadual e municipal, essenciais ao pleno funcionamento da democracia e propiciadores de um diálogo contínuo entre os poderes públicos e o povo. Nesse aspecto, o Decreto Federal 3.298/1999, prevê em seu artigo 13, que «poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência».

Incumbe ao Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência realizar as ações necessárias para o acompanhamento, monitoramento, avaliação e fiscalização das políticas públicas destinadas à pessoa com deficiência, o que se perfaz mediante um diálogo contínuo com as entidades da sociedade civil e gestores públicos,

sendo que a sua criação se coaduna com a exigência de que a sociedade contemporânea seja pluralista e inclusiva, de modo que servirá como instrumento para que as pessoas com deficiência contribuam para o aperfeiçoamento das políticas públicas municipais.

A contribuição de organizações da sociedade civil também merece ser destacado. Cuidam-se de entidades não estatais sem fins lucrativos que desenvolvem atividades de interesse público e que são regulamentadas por lei (a exemplo das Leis 9.637/1998 que dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais e 9.790/1999, traz disposições sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público. A existência dessas instituições é essencial para suprir a lacuna deixada pelo Estado no que diz respeito ao atendimento dos direitos das pessoas com deficiência em algumas áreas.

Enfim, tem-se que a atuação conjunta do Poder Público, Conselhos Municipais da Pessoa com Deficiência e demais organizações sociais relaciona-se, outrossim, ao conceito de Administração Pública Dialógica, exigindo-se a prévia e ampla participação dos cidadãos potencialmente interessados no exercício da atividade administrativa e definições das políticas públicas, sendo papel de todas as pessoas jurídicas, públicas ou privadas, atentarem-se a uma atuação permanente, integrada e articulada de políticas públicas que

possibilitem a plena participação social da pessoa com deficiência, tal como exige o artigo 15, inciso III, da Lei Brasileira de Inclusão, inclusive, para o fim de desenvolver instrumentos para

eliminação das barreiras existentes e que impedem a plena inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Conclusão

Infere-se que atuação do Estado nos temas relacionados aos direitos das pessoas com deficiência é essencial, a fim de que as desigualdades sejam minimizadas, garantindo-se, assim, a equalização no acesso aos bens necessários para o usufruto de uma vida digna. E, uma das ferramentas para que o respeito à individualidade e autonomia das pessoas com deficiência seja alcançado é a colocação no mercado de trabalho.

Por outro lado, é importante lembrar a importância dos programas de assistência às pessoas que devido ao grau brusco de deficiência não têm a chance de ingressarem no mercado de trabalho, bem como aos que não desejarem exercer uma atividade profissional. A essas pessoas, exige-se uma atenção maior por parte do Poder Público, a fim de ser-lhes garantido o respeito à dignidade e aos demais direitos.

O desempenho de um ofício também constitui importante instrumento para a inclusão social das pessoas com deficiência, mas o exercício ou não de uma atividade profissional remunerada cuida-se de decisão exclusiva da pessoa com deficiência, fruto de sua liberdade para exercer os seus atos, devendo

ponderar acerca dos ônus e dos bônus que tal atividade possa lhe ocasionar. Porém, uma vez decidindo pelo ingresso no mercado de trabalho, passa a ser um dever do Estado implementar os esforços necessários para possibilitar tal acesso, seja mediante o oferecimento de cursos de instrução, atos de conscientização dos empregadores acerca da importância do tema, criação de vagas de emprego, além de outras políticas públicas necessárias para tanto.

Isso porque a existência de instrumentos normativos, por si só, não é suficiente para garantir o acesso ao mercado de trabalho, sendo que a efetivação do direito demanda que maiores esforços sejam empreendidos pelos gestores públicos, em especial, por aqueles que capitaneiam os Municípios brasileiros. Assim, é fundamental que promovam-se políticas públicas elencadas na legislação com as adaptações necessárias, mediante uma atuação articulada com Conselhos Municipais da Pessoa com Deficiência e demais organismos da sociedade civil, para concretização de medidas que propiciem o ingresso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Bibliografia

- Alarcón, P.J.L. (2004). *Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988*. Método.
- Alcântara, R.E.C.A. e Sousa, M.T.C. (2023). A manutenção dos critérios definidores de deficiência mental no decreto número 3.298/99 enquanto violação de direitos humanos das pessoas com deficiência no Brasil: O paradigma biopsicossocial e a atualização dos standards científicos de enquadramento da deficiência intelectual. *Revista Direitos e Garantias Fundamentais*, 24(3), 245-271. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v24i3.2292>
- Antonioli, C. e Eisenberg, Z. (2023). A autonomia da pessoa com deficiência intelectual: uma revisão de literatura. *Revista Educação Especial*, 36(1), e40. <https://doi.org/10.5902/1984686X68742>
- Baracat, E.M. (2020). *Trabalho da pessoa com deficiência: Estudo sobre a exclusão e inclusão social*. Juruá.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2022). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: Pessoas com deficiência*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf
- Jucá, F.P., Knoerr, F.G. e Monteschio, H. (2018). Direitos humanos e inclusão social. *Revista Jurídica*, 3(52), 478-507.
- Leite, F.M. (2019). *Mercado de trabalho e pessoas com deficiência: Desafios à inclusão*. Lumen Juris.
- Madruga, S. (2021). *Pessoas com deficiência e direitos humanos: Ótica da diferença e ações afirmativas*. Saraiva Educação.
- Ribeiro, L.L.G (2010). *Manual de direitos da pessoa com deficiência*. Verbatim.
- Silva, J.A. (2016). *Curso de direito constitucional positivo*. Malheiros.
- Supremo Tribunal Federal (2014). *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental: ADPF 186 DF*. Jusbrasil. <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/25342750>
- _____. (2013). *Recurso Extraordinário com Agravo ARE 665381 RJ*. Jusbrasil. <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/23889977>