

HELOISA HELENA BARBOZA  
VITOR ALMEIDA

*Coordenadores*

*Prefácio*

Gustavo Tepedino

# COMENTÁRIOS AO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

Belo Horizonte

**Fórum**  
CONHECIMENTO JURÍDICO

2018

## CAPÍTULO VI

## DO DIREITO AO TRABALHO

## Seção I

## Disposições Gerais

**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.

## CÍNTIA MUNIZ DE SOUZA KONDER

*A função do direito ao trabalho.* Reconhecer o trabalho como uma das atividades mais importantes na vida de uma pessoa significa não apenas identificar que ele contribui para a manutenção do indivíduo, da sua família e do seu lar, pois provê serviços e bens para a comunidade e a sociedade como um todo, mas, acima de tudo, constatar que o trabalho fornece oportunidades de participação social, comunitária e econômica (OMS, 2010, p. 236), o que possibilita o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa e uma vida digna.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), existe mais de um bilhão de pessoas com deficiência, o equivalente a quinze por cento da população mundial. Cerca de oitenta por cento estão em idade produtiva (OIT, 2017, *passim*), mas o direito ao que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) chama de “trabalho decente” – aquele que é produtivo, fornece renda justa e segurança no local de trabalho, proteção social para as famílias, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social” (OMS, 2010, p. 236) – normalmente lhes é negado. No Brasil, o panorama não é diferente. O CENSO de 2010 revelou que cerca de vinte e quatro por cento da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Em 2010, havia 44.073.377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas.

Para lidar com esse contexto, existe uma gama de legislações, dentre as quais as seguintes são as principais. Primeiro, a Constituição da República Federativa do Brasil, cujos arts. 7º, XXXI, e 37, XXXI, tratam da proteção contra qualquer discriminação no que diz respeito a salário e critérios de admissão das pessoas portadoras de deficiência, e o artigo 37 determina, no inciso VIII, que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. Segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que em seu art. 23 trata do direito ao trabalho e à livre escolha de emprego, com condições e remuneração justas e proteção contra o desemprego e à discriminação, devendo o

trabalho assegurar uma existência compatível com a dignidade humana, ao qual devem ser acrescentadas outras formas de proteção social, se necessário, para tal. Destacam-se, ainda, a Lei nº 8.213, de 1991, cujo art. 93 determina que as pessoas jurídicas com fins lucrativos que possuam cem ou mais empregados devem preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na proporção prevista na lei; a Lei nº 8.112, de 1990, cujo art. 5º, §2º, determina a reserva de vinte por cento das vagas para pessoas em deficiência em concursos públicos, desde que as suas atribuições sejam compatíveis com a deficiência; a Lei nº 7.853, de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e 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 e define crimes; a Lei nº 8.899, de 1994, que concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual; a Lei nº 8.989, de 1995, que dispõe sobre a Isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI, na aquisição de automóveis por pessoas com deficiência; a Lei nº 13.409, de 2016, que estabelece cotas para pessoas com deficiência nas instituições federais. O maior destaque, todavia, deve ser dado à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, internalizada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, e principal inspiração para a Lei nº 13.146, de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, objeto desse livro.

As prerrogativas oferecidas pelo artigo em comento, bem como aquelas decorrentes das legislações que a precederam, representam uma faculdade, uma escolha da pessoa com deficiência. O Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu art. 4º, parágrafo segundo, elucida que a pessoa com deficiência não está obrigada a fruir dos benefícios decorrentes das ações afirmativas.

*Ambiente acessível e inclusivo.* O mesmo fundamento que garante o direito ao trabalho justifica a obrigatoriedade de um ambiente de trabalho inclusivo e acessível, sob pena de não promover um dos principais objetivos da Lei brasileira de inclusão, que é promover a autonomia: “o intuito do Estatuto foi nitidamente de atribuir autonomia a um grupo historicamente vulnerável e marginalizado, que, não raras vezes, era tolhido de livre exercício de suas escolhas, em perceptível movimento personalista” (BARBOZA; ALMEIDA, 2016, p. 219). Ambiente acessível e inclusivo perpassa por transformações e ajustes no ambiente de trabalho em geral e no local específico no qual a pessoa com deficiência trabalhará, como mesa, cadeira e equipamentos. São exigíveis todas as adaptações reputadas razoáveis, definidas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência como

as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. (art. 2º).

Em alguns casos, talvez apenas pequenos ajustes sejam necessários, como um espaço maior no corredor e porta para que um cadeirante possa passar ou prateleiras mais baixas para que o material esteja acessível, bem como a instalação de rampas e

banheiros adaptados. Outras vezes as adaptações irão requerer mudanças maiores, como a aquisição de softwares de leitura para pessoas cegas, ou estenotipia – recurso para pessoas com deficiência auditiva que não compreendem a Língua Brasileira de Sinais.

É importante lembrar que muitas vezes os trabalhadores com deficiência não precisam de nenhuma adaptação. Contudo, sendo necessárias, devem ser realizadas. Outro não é o entendimento do Supremo Tribunal Federal, ao analisar a Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência, *in verbis*:

[...] Destacou-se a promulgação, por meio do Decreto nº 6.949/2009, da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, incorporado ao cenário normativo brasileiro segundo o procedimento previsto no §3º do art. 5º da Constituição. Ressaltou-se o disposto no artigo 9º do mencionado decreto. 1. A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. Essas medidas, que incluirão a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a: a) Edifícios, rodovias, meios de transporte e outras instalações internas e externas, inclusive escolas, residências, instalações médicas e local de trabalho. (STF, RE nº 440028/SP, rel. Min. Marco Aurélio, jul. 29.10.2013).

*Igualdade de oportunidades. Adaptação razoável. Princípio da não discriminação. Discriminação direta. Discriminação por impacto adverso ou desproporcional.* Os mesmos fundamentos que justificam a adaptação razoável – princípio da igualdade substancial e princípio da não discriminação – fundamentam a igualdade de oportunidades no trabalho. As normas do Direito brasileiro, notadamente o direito fundamental à igualdade, tratam da igualdade substancial ou material. Nesse caso, é necessário tratar as pessoas diferentemente na medida das suas desigualdades para que possam, no caso do trabalho da pessoa com deficiência, ter igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Daí a adaptação razoável e uma série de medidas que devem ser tomadas para que ocorra a igualdade de chances.

Outro princípio do ordenamento jurídico brasileiro é a não discriminação, que se ocorrer, fará todo o trabalho da adaptação razoável ruir. A discriminação pode acontecer de forma direta, e ocorre “quando alguém é tratado de modo distinto, a partir dos critérios arrolados pela Convenção” (GOMES, 2016, p. 912). A discriminação, contudo, abrange mais um conceito, que é a discriminação por impacto adverso ou desproporcional:

A discriminação por impacto adverso ocorre quando medidas públicas ou privadas que não são discriminatórias em sua origem nem estão imbuídas de intuito discriminatório, acabam por ensejar manifesto prejuízo, normalmente em sua aplicação, a alguns grupos minoritários, cujas características físicas, psíquicas ou modos de vida escapam ao da generalidade das pessoas a quem as políticas se destinam. Este modelo de discriminação difere daquela direta, na qual o enunciado normativo ou prática administrativa são intencionalmente e em si discriminatórios (MARTEL, 2011, v. 8, n. 14, p. 91-92).

**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.

## CÍNTIA MUNIZ DE SOUZA KONDER

*Programas e políticas estatutais. Ações afirmativas.* O escopo do artigo é demonstrar que os órgãos do governo responsáveis por trabalho e emprego devem ter o fito de promover atos, medidas e ações – as chamadas ações afirmativas – para garantir que as pessoas com deficiência possam ter acesso e permanência no trabalho. Três exemplos que estão em vigor podem ser dados: a Constituição da República, que determina que a lei reserve um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e defina os critérios da sua admissão, o que foi regulamentado pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no art. 5º, §2º, que determina a reserva de vinte por cento das vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, desde que as suas atribuições sejam compatíveis com a deficiência. O segundo exemplo vem com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, no art. 93, que determina que as pessoas jurídicas com fins lucrativos que possuam cem ou mais empregados devem preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na proporção prevista na lei – a chamada Lei de cotas. O terceiro exemplo é a lei de cotas para vagas em instituições federais, tanto de nível médio, quanto de ensino superior. Neste sentido:

Inicialmente, ressaltou-se o objetivo da legislação brasileira em estabelecer a integração social das pessoas portadoras de deficiência (CF, art. 37, VIII; Lei nº 7.853/89, art. 1º; Lei nº 8.112/90, art. 5º, §2º), bem como a conclusão da perícia, aceita pelas partes, no sentido de que o recorrente apresenta visão monocular. Daí entendeu-se que, em tal quadro fático, ficaria difícil admitir, nos termos do referido decreto, que ele teria um olho melhor do que o outro, consoante afirmado pela autoridade coatora e acolhido pela decisão recorrida. No ponto, afirmou-se que o impetrante padeceria de grave insuficiência visual, cujo campo de acuidade corresponderia, na melhor das hipóteses, à metade do de uma pessoa que enxerga com os dois olhos. Ademais, asseverou-se que reparar ou compensar os fatores de desigualdade factual com medidas de superioridade jurídica configuraria política de ação afirmativa que se inscreve nos quadros de uma sociedade fraterna que a Constituição idealiza a partir das disposições de seu preâmbulo e acrescentou-se a esses fundamentos o valor social do trabalho. (STF, RMS nº 26071, Rel. Min. Ayres Britto, jul. 13.11.2007).

As ações e medidas não são apenas legislativas. Atualmente, existe a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, responsável por implementar programas e conduzir políticas públicas relativas às pessoas com deficiência, como o Observatório do viver sem limite. É essa Secretaria que também está responsável por preparar o Relatório Geral da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, existindo também a Secretaria Especial de Direitos Humanos e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

*Estímulo ao empreendedorismo.* A capacidade de idealizar e realizar iniciativas, projetos, negócios, ou até mesmo trabalhar de maneira autônoma, fora da rede de proteção estatal, é uma alternativa para qualquer pessoa, e não poderia ser diferente para as pessoas com deficiência. Para que isso aconteça, contudo, os programas voltados para esses mecanismos alternativos de trabalho – que não o emprego formal ou o concurso público – além de prever a participação das pessoas com deficiência, devem disponibilizar linhas de crédito.

O empreendedor brasileiro Carlos Pereira, por exemplo, criou, para ajudar a filha Clara, que tem paralisia cerebral, a Livox, uma plataforma que permite que pessoas com deficiências motoras, auditivas e visuais expressem as suas emoções por meio de *tablets* com sistema operacional Android. Até 2016, já contava com vinte mil usuários. A plataforma de Carlos Pereira ganhou o prêmio de um dos melhores “apps” do mundo em inclusão social, concedido pela Organização das Nações Unidas (BOUZA, 2016, *passim*).

## Seção II

### Da Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional

**Art. 36.** O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

§1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no §1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.

§7º A habilitação profissional e a reabilitação profissional atenderão à pessoa com deficiência.

## CÍNTIA MUNIZ DE SOUZA KONDER

*Escopo da norma em face do ordenamento jurídico nacional.* A finalidade do dispositivo é a capacitação, seja para o ingresso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, tendo fundamento no princípio geral da ordem econômica de valorização do trabalho humano para possibilitar uma existência digna. É um caminho para a vida produtiva, e uma passagem da tradicional assistência para "participação, igualdade e autonomia", sendo esta a *ratio* da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (MENEZES, 2015, a. 4, n. 1, p. 1), e também a da Lei Brasileira de Inclusão, conforme artigos 1º e 84.

## Habilitação profissional

é o processo voltado para o ensino de competências e habilidades técnicas demandadas por ocupações específicas do mercado de trabalho. Em sua forma ampliada, inclui a preparação para o mundo do trabalho de modo mais abrangente, associando à aprendizagem de habilidades específicas o desenvolvimento de conceitos, atitudes e comportamentos (MENEZES; SANTOS, 2001, *passim*).

## A reabilitação profissional

atua nos casos em que a incapacidade e a consequente restrição laboral seja avaliada como estabilizada e de longa duração. Consiste na reinserção do trabalhador, seja na mesma empresa ou em outra, quando este estiver sem vínculo empregatício, e sua concepção abrange aspectos sanitários, previdenciários, sociais e legais (MAENO; TAKAHASHI; LIMA, 2009, p. 2).

Nesse sentido, deve-se esclarecer que

A CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde é um novo sistema de classificação inserido na Família de Classificações Internacionais da Organização Mundial de Saúde (OMS) (*World Health Organization Family of International Classifications - WHO-FIC*), constituindo o quadro de referência universal adaptado pela OMS para descrever, avaliar e medir a saúde e a incapacidade, quer ao nível individual, quer ao nível da população (INR, 2010, *passim*).

*Marcos legais.* Os marcos legais sobre habilitação e reabilitação profissional da pessoa com deficiência são a Constituição da República, no inciso IV do art. 203 e a Lei Orgânica de Assistência Social, a Lei nº 8.742, de 1993, na alínea "d" do inciso I do art. 2º e a Lei nº 8.213, de 1991, nos artigos 89 a 93.

## Seção III

## Da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho

**Art. 37.** Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil

## CÍNTIA MUNIZ DE SOUZA KONDER

*Colocação competitiva.* O dispositivo traz vários meios de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Sobre adaptação razoável, remete-se ao item 3 dos comentários do art. 34. Na colocação competitiva,

o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço. Nesta modalidade, a colocação no emprego independe da adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, embora não exclua a possibilidade de utilização de apoios especiais.

É diferente da colocação seletiva, na qual "a contratação de portadores de deficiência dependerá, para se viabilizar, da utilização de procedimentos e apoios especiais,

não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária" (GUGEL *et al.*, 2013, *passim*).

*Tecnologia assistiva*. O termo "tecnologia assistiva" foi cunhado pelo *American with Disabilities Act - ADA*, especificamente pela *Public Law 100-407*. A expressão *Assistive technology*, traduzida no Brasil como tecnologia assistiva, é utilizada para identificar uma gama de recursos e serviços que colaboram para permitir ou aumentar capacidades, habilidades e aptidões profissionais de pessoas com deficiência e, assim, permitir uma vida mais independente e inclusiva (BERSCHÉ; TONOLLI, 2006, *passim*).

**Art. 38.** A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

### CÍNTIA MUNIZ DE SOUZA KONDER

Aplica-se a este artigo o princípio da igualdade substancial de oportunidades de cargo, função ou emprego. O que se busca é que entidades públicas e privadas observem, por ocasião da seleção, o princípio da inclusão como princípio regulador. Neste sentido, em jurisprudência se destaca:

Não preenchimento da cota legal. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Validade do ato de infração. O art. 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe que a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas. Nesse contexto, eventual exclusão da obrigação de preenchimento de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência só se justificaria ante a impossibilidade total em contratar empregados que se enquadrem como reabilitados ou portadores de deficiência, ônus que incumbe à empresa. [...] Ressalte-se, por fim, que o fato de o Estatuto da Pessoa com Deficiência não prever a observância a 'cotas' não enseja à conclusão de revogação da norma disposta no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Nesse sentido, prevê o art. 121 da Lei nº 13.146/2015, *verbis*: Art. 121. Os direitos, os prazos e as obrigações previstas nesta Lei não excluem os já estabelecidos em outras legislações, inclusive em pactos, tratados, convenções e declarações internacionais aprovados e promulgados pelo Congresso Nacional, e devem ser aplicados em conformidade com as demais normas internas e acordos internacionais vinculantes sobre a matéria. Parágrafo único. Prevalecerá a norma mais benéfica à pessoa com deficiência. (TRT 1ª Reg., Recurso Ordinário nº 00100216520155010031, 9ª Turma, Rel. Des. Claudia de Souza Gomes Freire, decisão unânime, publ. 12 mai. 2016).

No mesmo sentido:

Concurso Público - Pessoa portadora de deficiência - Reserva percentual de cargos e empregos públicos (CF, art. 37, VIII) - Ocorrência, na espécie, dos requisitos necessários ao reconhecimento do direito vindicado pela pessoa portadora de deficiência - Atendimento, no caso, da exigência de compatibilidade entre o estado de deficiência e o conteúdo ocupacional ou funcional do cargo público disputado, independentemente de a deficiência produzir dificuldade para o exercício da atividade funcional - Inadmissibilidade da exigência adicional de a situação de deficiência também produzir 'dificuldades para o desempenho das funções do cargo' - Parecer favorável da Procuradoria-Geral da República - Recurso de agravo improvido. Proteção jurídico-constitucional e internacional às pessoas vulneráveis. Legitimidade dos mecanismos compensatórios que, inspirados pelo princípio fundamental da dignidade pessoal (CF, art. 1º, III), recompõem, pelo respeito à alteridade,

à diversidade humana e à igualdade de oportunidades, o próprio sentido de isonomia inerente às instituições republicanas. [...] Essa Convenção das Nações Unidas, que atribui maior densidade normativa à cláusula fundada no inciso VIII do art. 37 da Constituição da República, legitima a instituição e a implementação, pelo Poder Público, de mecanismos compensatórios destinados a corrigir as profundas desvantagens sociais que afetam as pessoas vulneráveis, em ordem a propiciar-lhes maior grau de inclusão e a viabilizar a sua efetiva participação, em condições equânimes e mais justas, na vida econômica, social e cultural do País [...]. (STF, Agravo Regimental no Mandado de Segurança nº 31.695-DF, Min. Rel. Celso de Mello, 2ª Turma, DJe de 10 mai. 2015).

## Referências

- BARBOZA, Heloisa Helena; ALMEIDA, Vitor. A (in) capacidade da pessoa com deficiência mental ou intelectual e o regime das invalidades: Reflexões. In: EHRHARDT JR, Marcos. *Impactos do novo CPC no Direito Civil brasileiro*. Belo Horizonte: Fórum, 2016.
- BERSCHKE, Rita; TONOLLI, José Carlos. *Introdução ao conceito de tecnologia assistiva e modelos de abordagem da deficiência*. 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/42KcDM>>. Acesso em: 08 jan. 2017.
- BOUZA, Teresa. *Empreendedor brasileiro busca vida digna para pessoas com deficiência*. 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/mT0tyK>>. Acesso em: 11 jan. 2017.
- GOMES, Ana Virginia Moreira. A inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de (Org.). *Direito das pessoas com deficiência psíquica e intelectual nas relações privadas – Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e Lei brasileira de inclusão*. Rio de Janeiro: Processo, 2016.
- GUGEL, Maria Aparecida et al. *O trabalho do portador de deficiência*. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/jKfzQ2>>. Acesso em: 09 jan. 2017.
- ILO – International Labour Organization. *Disability and work*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-en/index.htm>>. Acesso em: 09 jan. 2017.
- INR – Instituto Nacional para Reabilitação. *O que é a CIF?* 2010. Disponível em: <<https://goo.gl/MjfsLA>>. Acesso em: 13 jan. 2017.
- MAENO, Maria; TAKAHASHI, Maria Alice Conti; LIMA, Mônica Angelim Gomes de Lima. Reabilitação profissional como política de inclusão social. *Acta Fisica*, 16(2), 2009, p. 53-58. Disponível em: <<https://goo.gl/fT8Ly>>. Acesso em: 13 jan. 2017.
- MARTEL, Leticia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. In: *SUR*, v. 8, n. 14, jun. 2011, p. 89-113.
- MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. *Verbete habilitação profissional. Dicionário Interativo da Educação Brasileira - Educabrazil*. São Paulo: Midiamix, 2001. Disponível em: <<https://goo.gl/Qc7ggZ>>. Acesso em: 12 jan. 2017.
- MENEZES, Joyceane Bezerra de. O direito protetivo no Brasil após a convenção sobre a proteção da pessoa com deficiência: impactos do novo CPC e do Estatuto da pessoa com deficiência. In: *Civilistica*, a. 4, n. 1, 2015, p. 1-34.
- OMS – Organização Mundial de Saúde. *Reabilitação baseada na comunidade: diretrizes RBC*. OMS, 2010.
- SILVA, Priscilla Menezes da. A invisibilidade da diferença: a questão da exclusão dos deficientes do mercado de trabalho. *AREL FAAR*, Arquiemes, RO, v. 2, n. 3, set. 2014, p. 22-41.
- TURCHIELLO, Priscila; MACHADO, Fernanda de Camargo. Inclusão de deficientes no mundo do trabalho. *Revista Educacional Especial*, v. 28, n. 53, set./dez./2015, p. 583-594.

## CAPÍTULO VII

### DO DIREITO À ASSISTÊNCIA SOCIAL

**Art. 39.** Os serviços, os programas, os projetos e os benefícios no âmbito da política pública de assistência social à pessoa com deficiência e sua família têm como objetivo a garantia da segurança de renda, da acolhida, da habilitação e da reabilitação, do desenvolvimento da autonomia e da convivência familiar e comunitária, para a promoção do acesso a direitos e da plena participação social.

§1º A assistência social à pessoa com deficiência, nos termos do caput deste artigo, deve envolver conjunto articulado de serviços do âmbito da Proteção Social Básica e da Proteção Social Especial, ofertados pelo SUAS, para a garantia de seguranças fundamentais no enfrentamento de situações de vulnerabilidade e de risco, por fragilização de vínculos e ameaça ou violação de direitos.

§2º Os serviços socioassistenciais destinados à pessoa com deficiência em situação de dependência deverão contar com cuidadores sociais para prestar-lhe cuidados básicos e instrumentais.

## ELISA COSTA CRUZ

*A seguridade social.* Os capítulos VII e VIII da Lei nº 13.146/2015 tratam dos direitos à assistência social e à previdência social das pessoas com deficiência.

Tanto a assistência quanto a previdência constitui parte do sistema da seguridade social, composto também pelo direito à saúde, e que é definido como

o conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos contra contingências que os impeçam de prover as suas necessidades pessoais básicas e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade (MARTINS, 2005, p. 44).

São direitos sociais (art. 6º da CRFB) e de natureza fundamental, financiados direta ou indiretamente pela sociedade, e que devem observar a universalidade da cobertura e do atendimento, uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais, seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços, irredutibilidade do valor dos benefícios, equidade na forma de participação no custeio, diversidade na base de financiamento e caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados (art. 195 da CRFB).