

HELOISA HELENA BARBOZA
VITOR ALMEIDA
Coordenadores

Prelâcios
Francisco J. Bariffi
Gustavo Tepedino

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

2ª edição revista, ampliada e atualizada

Belo Horizonte
FORUM
CONHECIMENTO JURÍDICO
2021

© 2018 Editora Fórum Ltda.
2021 2ª edição

É proibida a reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer meio eletrônico, inclusive por processos xerográficos, sem autorização expressa do Editor.

Conselho Editorial

Adilson Abreu Dallari
Floriane de Azevedo Marques Neto
Alexa Taolieri Nogueira Biecho
Gustavo Justino de Oliveira
Alexandre Coutinho Paoluzzi
Luís Virginia Prado Soares
André Ramos Livares
Jorge Ulisses Jacoby Fernandes
Carlos Ayres Brito
Ivanoz Freitas
Carlos Mario da Silva Veloso
Luciano Dalbino
Clemson Lóris Antunes Rocha
Marcia Carla Pereira Ribeiro
Cesar Augusto Guimarães Pereira
Márcos Camarotossano
Clóvis Bezerra
Marcos Richard Jr.
Cristiano Portini
Marta Sylvia Zanella Di Pietro
Dionísio Adalberto Muretti Grotti
Ney José da Fozilras
Diego de Figueiredo Moreira Neto (in memoriam)
Osvaldo Otton de Pontes Saraiva Filho
Egon Rockemann Kereira
Prado Modesto
Emerson Cabraldo
Ricardo Felipe Bacelar Filho
Fabrício Motta
Sergio Guerra
Fernando Rossi
Walber de Moura Aguiar
Ribeiro Henrique Uries Pereira

Fórum

CONHECIMENTO JURÍDICO

Luís Cláudio Rodrigues Ferreira

Presidente e Editor

Coordenação editorial: Leonardo Estanquão Siqueira Araújo

Aline Sereira de Oliveira

Av. Afonso Pena, 2770 - 13ª andar - Savassi - CEP: 31130-012
Belo Horizonte - Minas Gerais - Tel.: (31) 2121-4900 / 2121-4949
www.editoraforum.com.br - editoraforum@editoriaforum.com.br

Técnicas litográficas Zélio. Essas foram alguns dos cuidados aplicados na edição desta obra. No entanto, podem ocorrer erros de impressão, digitação ou mesmo restar alguma dúvida conceitual. Caso se constate algo assim, solicitamos a gentileza de nos comunicar através do e-mail editoriaforum@editoriaforum.com.br para que possamos esclarecer, no que couber. A sua contribuição é muito importante para mantermos a excelência editorial. A Editora Fórum agradece a sua contribuição.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com a AACR2

C732

Comentários ao estatuto da pessoa com deficiência à luz da Constituição da República/ Hélioias Helena
Hélioias Helena Almeida (Coord.). 2. ed. — Belo Horizonte: Fórum, 2021.
448 p., 17x24cm.

ISBN: 978-85-5518-252-1

1. Direito Constitucional. 2. Direito Civil. 3. Direitos Humanos. 4. Direito Urbanístico. I. Barboza,
Hélioias Helena. II. Almeida, Hélio. III. Título.

CDN: 341.2
CDU: 342

Elaborado por Daniela Lopes Duarte - CRB-6/3500

Informação bibliográfica deste livro, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):
ALMEIDA, Hélioias Helena. ALMEIDA, Hélio. (Coord.). Comentários ao estatuto da pessoa com deficiência à luz da Constituição da República. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021. 448 p. ISBN 978-85-5518-252-1.

Nothing about us, without us.

Referências

- BERLINI, Luciana Fernandes. *Lei Brasileira de inclusão da pessoa com deficiência: modalidade modalidade substancial*. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de (Org.). *Direito das pessoas com deficiência: psíquica e intelectual*. Rio de Janeiro: Processo, 2016.
- FACHINI, Luiz Edson. *Estatuto do patrimônio mínimo à luz do novo Código Civil brasileiro e do Conselho Nacional de Justiça*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.
- LIMA, Nisareete. *Plano viver sem limite: pessoas com deficiência no Sistema Único de Saúde*. In: (SULAS). *Boletim Informativo do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência*, Cidade de Itanara, 14 abril, 2016. Disponível em: <http://www.pessoacondeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/seguinte.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2017.
- MATOS, Ana Carla Harnatuk; OLIVEIRA, Lígia Ziggroth de. *Além do Estatuto da Pessoa com Deficiência: reflexões a partir de uma compreensão dos Direitos Humanos*. In: MENEZES, Joyceane Bezerra de (Org.). *Direito das pessoas com deficiência: psíquica e intelectual nas relações próximas*. Convergência sobre as relações de deficiência e Lei Brasileira de Inclusão. Rio de Janeiro: Processo, 2016.
- MENEZES, Joyceane Bezerra de. *O direito protetivo no Brasil após a convenção sobre a proteção de pessoas com deficiência: impactos do novo CPC e do estatuto da pessoa com deficiência*. *Constituinte*. 18 de Janeiro, ano 4, n. 1, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://civillista.com/o-direito-protetivo-no-brasil-18a-em-17-jan-2017>.
- MENDES, Gilmar Ferreira et al. *Constituintes à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia e efetividade do direito à moradia na sua dimensão negativa: análise crítica à luz de alguns exemplos*. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel (Org.). *Direitos Sociais – fundamentos, judicialização e direitos sociais e espécie*. Rio de Janeiro: Lumen, 2013.
- SCHREIBER, Anderson. *Direito à moradia como fundamento para impenhorabilidade do imóvel: teoria e do devedor solteiro*. In: RAMOS, Carmen Lúcia Silveira et al. (Org.). *Diálogos sobre Direito Civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- SOUZA, Sérgio Iglesias Nunes de. *Direito à moradia e de habitação: análise comparativa e suas implicações teóricas e práticas com os direitos da personalidade*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

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, artigos arts. 7º, XXXI, e 37, XXXI, tratam da proteção contra qualquer discriminação no que diz respeito a salário e a 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 8.112, de 1991, cujo art. 93 determina que as pessoas jurídicas com fins lucrativos que possuam 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 serem de vinte por cento das vagas para pessoas com deficiência em concursos públicos, desde que as suas atribuições sejam compatíveis com a deficiência; a Lei nº 7.853, de 1986, que 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 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 6.349, 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 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 indesejado, 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

embaixo para que o material esteja acessível, bem como a instalação de rampas e outros meios adaptados. Outras vezes as adaptações irão requerer mudanças maiores, como a aquisição de softwares de leitura para pessoas cegas, ou esferográfica – recurso para pessoas com deficiência auditiva que não compreendem a Língua Brasileira de Sinais. É importante lembrar que muitas vezes os trabalhadores com deficiência 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. [...] 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 incluíram a identificação e a eliminação de obstáculos e barreiras à acessibilidade, serão aplicadas, entre outros, a: a) Edifícios, rotovias, 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. Determinação 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 oportunidade no trabalho. As normas do Direito brasileiro, notadamente o direito tratar 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 concretiza em todo o trabalho da adaptação razoável rural. A discriminação pode ocorrer de forma direta, e ocorre “quando alguém é tratado de modo distinto, a partir dos critérios estabelecidos pela Convenção” (COMES, 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 inibidas de intuito discriminatório, acabam por causar manifestos prejuízos, normalmente em sua aplicação, a alguns grupos minoritários, cujas características físicas, psíquicas ou modos de vida escapam ao escopo de atuação das pessoas a quem as políticas se destinam. Este modelo de discriminação direta 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 necessário.

CÍNTIA MUNIZ DE SOUZA KONDER

Programas e políticas estatais. Ações afirmativas. O escopo do artigo é denotar que os órgãos do governo responsáveis por trabalho e emprego devem ter o foco 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 portadoras 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 perita, aceita pelas partes, no sentido de que o recorrente apresenta visão neurocirúrgica. Dal 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 impedimento para a realização da decisão recorrida, cujo campo de atuação corresponde, na melhor das hipóteses, à metade do de uma pessoa que emerge com os dois olhos. Ademais, assereveu-se que reparar ou compensar os fatores de desigualdade fática com medidas de superintendência 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. (STJ, RMS nº 26071, Rel. Min. Ayres Brito, jul. 13.11.2007).

As ações e medidas não são apenas legislativas. Atualmente, existe a Secretaria de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, responsável por Nacional de Promoção e conduzir políticas públicas relativas às pessoas com deficiência implementador programas e conduzir políticas públicas relativas às pessoas com deficiência como o Observatório do Víter sem limite. E 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 Dana, 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 aplicativos 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.

Esopo da narrativa em face do ordenamento jurídico nacional. A finalidade do dispositivo é a capacitação, seja para o ingresso, seja para o reingresso 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

é um processo 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 da 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 no 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

CINTIA 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 de serviços, a modalidade de 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 previdenciária” (CUGEL *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 Act - ADA*, 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*).

