



Interdisciplinary

LINKSCIENCEPLACE

DOI: 10.17115

ISSN: 2358-8411

Scientific Journal



Interdisciplinary Scientific Journal. ISSN: 2358-8411

Nº 2, volume 4, article nº 5, April/June 2017

D.O.I: <http://dx.doi.org/10.17115/2358-8411/v4n2a5>

Accepted: 07/03/2017 Published: 22/06/2017

DEFICIENCY AND THE LABOR MARKET: ON THE BARRIER OF THE ESTIGMA FOR EQUAL INCLUSION AND THE LEGAL GUARANTEES FOR THE EQUALIZATION OF OPPORTUNITIES AND ACCESS

DEFICIÊNCIA E MERCADO DE TRABALHO: SOBRE A BARREIRA DO ESTIGMA PARA A INCLUSÃO IGUALITÁRIA E AS GARANTIAS JURÍDICAS PARA A EQUALIZAÇÃO DE OPORTUNIDADES E ACESSO

Oswaldo Moreira Ferreira¹

Mestrando em Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense

Daniel André dos Santos Farias²

Mestrando em Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense

Shirlena Campos de Souza Amaral³

Doutora em Ciências Sociais e Jurídicas pela Universidade Federal Fluminense

Bianca Gomes da Silva Muylaert Monteiro de Castro⁴

Mestranda em Políticas Sociais pela Universidade Estadual do Norte Fluminense

Abstract: The present work refers to a qualitative research, which seeks to articulate the concept of stigma concerning persons with disabilities, as well as the analysis of the principle of equality and the inclusion of persons with disabilities in the labor market and the legislation that Protects them. Regarding social inclusion through work, it seeks to dissociate the disability from the idea of disability, given that, currently, there is recognition of social diversity, empowering the individual for their abilities and not for their differences. Today's society migrates to a stage where differences are no longer seen as negative points, valuing individuals by their singularities. To this end, legislation is used, which has also been modified to meet the demands of minorities, to ensure social equality based on the constitutional principles of isonomy and the dignity of the human person. As society needs to

¹Universidade Estadual do Norte Fluminense, Rio de Janeiro-RJ, oswaldomf@gmail.com

²Universidade Estadual do Norte Fluminense, Rio de Janeiro-RJ, danielfarias391@gmail.com

³Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro-RJ, shirlenacsa@gmail.com

⁴Universidade Estadual do Norte Fluminense, Rio de Janeiro-RJ, adv.biancamonteirodecastro@gmail.com

build new knowledge about the person with disabilities, they develop patterns of interaction and a set of actions favorable to their members. It is noted that the work allows the stimulus to its development and is a decisive factor in the process of social inclusion of people with disabilities, being indispensable for the construction of the individuality of the subject as active participant of the society. In order for this construction to take place, it is necessary to have multiple efforts and the participation of all segments of society, offering alternatives linked to social inclusion in order to promote a true cultural change in relation to human diversity and potentialities. In this way, it turns out that the challenges and confrontations encountered by people with disabilities are anchored in the history of humanity, revealing that the successful society is one that favors, in all areas, human coexistence and respect for diversity that it constitutes.

Keywords: Inclusion, Labor Market, Legal Guarantees.

Resumo: O presente trabalho se refere a uma pesquisa de caráter qualitativa, em que se busca articular o conceito de estigma concernente às pessoas com deficiência, bem como à análise do princípio da igualdade e a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a legislação que os ampara. No que tange à inclusão social pelo trabalho, busca-se dissociar a deficiência da ideia de incapacidade, tendo em vista que, atualmente, existe o reconhecimento da diversidade social, potencializando o indivíduo por suas habilidades e não por suas diferenças. A sociedade atual migra para um estágio no qual as diferenças não mais são vistas como pontos negativos, valorizando os indivíduos por suas singularidades. Para tanto, recorre-se a legislação, que também foi modificada para atender às demandas das minorias, para garantir a igualdade social com base nos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana. À medida que a sociedade precisa construir um novo conhecimento sobre a pessoa com deficiência, desenvolvem padrões de interação e um conjunto de ações favoráveis aos seus membros. Denota-se que o trabalho permite o estímulo ao seu desenvolvimento e constitui um fator decisivo no processo de inclusão social de pessoas com deficiência, sendo indispensável para a construção da individualidade do sujeito como participante ativo da sociedade. Para que ocorra essa construção, faz-se necessária a ação de múltiplos esforços e a participação de todos os segmentos da sociedade, oportunizando alternativas ligadas à inclusão social de modo a se promover uma verdadeira mudança cultural em relação à diversidade e potencialidades humanas. Dessa forma, resulta-se que os desafios e os enfrentamentos encontrados pelas pessoas com deficiência estão ancorados na história da humanidade, revelando que a sociedade bem-sucedida é aquela que favorece, em todas as áreas, a convivência humana e o respeito à diversidade que a constitui.

Palavras-chave: Inclusão, Mercado de Trabalho, Garantias Jurídicas.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo⁵ elaborado com base em referências bibliográficas foi devidamente apresentado no IV Seminário Nacional de Educação Especial, XV Seminário

⁵ O presente artigo é proveniente de questões discutidas no IV Seminário Nacional de Educação Especial, XV Seminário Capixaba de Educação Inclusiva e I Seminário de Pesquisas de Pós-

Capixaba de Educação Inclusiva e I Seminário de Pesquisas de Pós-Graduação Lato Sensu na Perspectiva da Inclusão que teve o tema “Do Direito à Educação: Políticas de Acesso, Permanência e Justiça Social”. Em tempos de dinamização social com estigmas lastreados em campos diversos dos seguimentos sociais, a inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho de forma igualitária, por intermédio de normas jurídicas, acaba sendo uma forma de equalizar as oportunidades de acesso frente aos óbices preconceituosos que generalizam pejorativamente as habilidades da pessoa com deficiência nas atividades laborais.

Inicialmente será demonstrado que as pessoas com deficiência são afastadas de oportunidades laborativas por uma pseudo-obstrução ideológica da deficiência em ser sinonimizada como incapacidade, algo que gera descrédito e desvantagem ao acesso dessas pessoas na integração social. Para tanto, existe, como será tratado, a necessidade inicial de normas inclusivas, que garantem, em um contexto isonômico, o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho para desmistificar o conceito social enraizado, de modo que esta passe a ser integralizada ao conjunto da sociedade no desenvolvimento do trabalho.

A exclusão, imputada às pessoas com deficiência, de algum modo, pode ser diluída quando se existe estímulo inclusivo mediante políticas afirmativas legiferantes, que acabam por corroborarem no encontro das múltiplas potencialidades do deficiente com o mercado de trabalho.

Deste modo, o presente artigo vem pontuar a visão generalizada dada a pessoa com deficiência e a importância de normas inclusivas, quando se existe um estigma embarreirador na equalização das oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, rompendo os paradigmas estatuídos na história da humanidade.

2 O ESTIGMA NO MERCADO DE TRABALHO

A pessoa com deficiência, muitas vezes, é caracterizada como indivíduo possuidor de limitações e que, devido a estas, encontra inúmeras dificuldades em sua inserção no mundo social e no mundo do trabalho.

Graduação Lato Sensu na Perspectiva da Inclusão que teve o tema “Do Direito à Educação: Políticas de Acesso, Permanência e Justiça Social” e aconteceram nos dias 20, 21 e 22 de setembro de 2016 na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

O imaginário social associa deficiência com incapacidade, afastando grandes oportunidades para as pessoas com deficiência, que na verdade são, apenas diferentes, em uma sociedade marcada pelas diferenças e diversidade. No entanto, essa é uma diferença marcada negativamente, o que acaba por estigmatizar as pessoas com deficiência.

Segundo Bacila (2005, p.25), “o estigma gera profundo descrédito e pode também ser entendido como defeito, fraqueza ou desvantagem”, na medida em que faz com que a sociedade tenha um tratamento diferenciado em relação às pessoas com deficiência, enxergando-as como incapazes e até mesmo inferiores, como se não pudessem realizar quaisquer atividades. Assim, é possível perceber que os estigmas atuam como regras de discriminação.

Ainda de acordo com o autor, dos estigmas derivam regras, porquanto há uma relação obrigatória de gênero e espécie. Assim, se a sociedade adota a regra de que ser deficiente é negativo, outras regras serão derivadas, permitindo associar que toda deficiência é negativa e que toda pessoa com deficiência é incapaz.

Isso acontece porque “o meio social é tão direcionado ao ‘tipo padrão’, que muitas pessoas ignoram a possibilidade de certos serviços poderem ser prestado de modo diverso, sem deixarem de ser ‘eficientes’” (MACIEL, 2007, p. 165).

Faz-se necessário desmistificar o consenso existente de que a pessoa com deficiência não é capaz de realizar atividades cotidianas de uma pessoa considerada normal. Dessa forma, a ideia de deficiência se caracteriza na situação que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente, capazes de impedir a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com os demais indivíduos.

Por isso, é imprescindível o entendimento de que a pessoa com deficiência é, acima de tudo, uma pessoa constituída de direitos e deveres e, principalmente, de potencialidades a serem desenvolvidas.

Ao se falar do desenvolvimento de potencialidades, fica evidente que, atualmente, a busca pelo lugar no mercado de trabalho faz com que as pessoas queiram se capacitar para aprimorar seus conhecimentos. No entanto, ao tentar ingressar nesse mercado de trabalho, as pessoas com deficiência se deparam com as exigências do mundo globalizado como o “enxugamento dos postos de trabalho, desemprego e aumento do trabalho informal” (FRANÇA, 2008, p. 115). Entretanto, é preciso considerar que:

O princípio do movimento de vida independente está valorizado quando se assinala a autonomia e independência individuais das pessoas com deficiência, inclusive da liberdade delas fazerem suas próprias escolhas, e participarem ativamente das decisões relativas a programas e políticas públicas, principalmente as que lhes dizem respeito diretamente (RESENDE; VITAL, 2008, p. 24).

Nesse sentido, implica a atenção à necessidade da observância a legislação existente, para que as pessoas com deficiência possam fazer suas escolhas livremente, inclusive no que se refere ao mercado de trabalho, desenvolver autonomia e independência de modo que seja concedida “a oportunidade às pessoas com deficiência de participarem plenamente na sociedade, em igualdade de condições com as demais” (RESENDE; VITAL, 2008, p. 24).

As oportunidades que garantirão a igualdade de condições decorrerão de vários fatores, como a educação especializada, a observância das leis que garantam os direitos das pessoas com deficiência, e principalmente pela inclusão social, que constitui, segundo Sasaki:

O processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 1997, p. 41).

Sobre o acesso ao mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiência, atualmente, depara-se como em uma nova etapa, na qual a legislação proporciona maiores garantias e esclarece quais são os direitos pertinentes às essas pessoas. Isso se dá em virtude de medidas normativas em favor das pessoas com deficiência que instituem a política de integração com normas gerais que tratam da inclusão da pessoa com deficiência.

3 A NORMARTIZAÇÃO COMO MEIO INTEGRALIZADOR DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A disparidade de inclusão ao mercado de trabalho por uma ótica limitadora dada as pessoas com deficiência é a justificativa para atuação do Estado por intermédio de normas jurídicas em harmonizar as oportunidades de acesso.

3.1 A isonomia quanto meio integralizador das pessoas com deficiência

Frisando-se o contexto das pessoas com deficiência em uma perspectiva normativa inclusiva, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, como resultado de transformações sociais, representando um desenvolvimento quanto à inclusão das pessoas com deficiência, tendeu em seu bojo a integralização de minorias, equalizando-as nos ditames da igualdade previsto em seu art. 5º, em que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza" (BRASIL, 1988), referenciando inclusive no art. 23, inciso II⁶, uma competência comum em assegurar a proteção e garantia dos direitos das pessoas com deficiência.

A Constituição Brasileira de 1988, assim, incorporou o princípio da igualdade, no sentido em que todos devem ser tratados de forma similar sem qualquer distinção. A disposição constitucional interpretada de forma sistêmica, referenda que não há como, na contemporaneidade, uniformizar um único tratamento a grupos variados, como é o caso das pessoas com deficiência. É preciso tratar os iguais de forma igual e os desiguais desigualmente, na medida de suas desigualdades, circunstância conhecida como igualdade material (BARBOSA, 1976).

Nesse sentido, o legislador, entendendo a necessidade de desigualar os desiguais, à medida que possam se inserir no contexto de igualdade social, reservou direitos às pessoas portadoras de deficiência. Afirma Moraes (2006) que:

A Constituição Federal de 1988 adotou o princípio da igualdade de direitos, prevendo a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei em consonância com os critérios albergados pelo ordenamento jurídico. Dessa forma, o que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas, pois, o tratamento desigual dos casos desiguais, na medida em que se desigualem, e exigência tradicional do próprio conceito de Justiça, pois o que realmente protege são certas finalidades, somente se tendo por lesado o princípio constitucional quando o elemento discriminador não se encontra a serviço de uma finalidade acolhida pelo direito (...) (MORAES, 2006, p.31).

⁶ Art. 23. 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;

A igualdade supradescrita tem o escopo de discriminar positivamente determinadas pessoas, garantindo a determinadas classes da sociedade a manutenção em um patamar igualitário devido a sua desarmonia evidente. Isso permite uma interpretação ampla da isonomia constitucional, criando um enquadramento real dos direitos e garantias a todos os indivíduos.

Vale mencionar ainda que a Constituição Federal de 1988 estabelece, expressamente no art. 7, inciso XXXI, a proibição de qualquer discriminação quanto à admissão e salário do trabalhador com deficiência.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988).

Pela igualdade material exposta não existe conteúdo discriminatório, pois este não se dá de forma negativa na medida em que é compatível com os interesses da isonomia constitucionalmente tutelada em assegurar a acessibilidade à pessoa com deficiência.

3.2 Amparo infraconstitucional à pessoa com deficiência

Sobre essa perspectiva balizadora de integração são orientadas normas infraconstitucionais, na tentativa em igualar as pessoas com deficiência. A título de referência, na Lei Federal nº 8.213/91 de 24 de julho de 1991⁷, a exemplo de forma inclusiva, há a determinação em seu artigo 93, da exigência em serem reservadas vagas para pessoas com deficiência, estabelecendo cotas nas respectivas proporções: nas empresas que possuem de 100 até 200 empregados 2% deve ser preenchido com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, de 201 a 500 3%, 501 a 1.000 4% e 1.001 em diante 5%.

Tal contexto se apresenta como um desenvolvimento inclusivo ampliando a possibilidade de acesso às pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, ressalvando ainda no § 1º que “a dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato de

⁷ BRASIL, Lei Federal nº 8.213/91 de 24 de julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

trabalho por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”.

Em 1999, houve o Decreto nº 3.298⁸, regulamentado a Lei nº 7.853, dispondo sobre uma Política Nacional para a Integração de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade.

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Nesse ensejo disciplinou a conceituação de deficiência nos seguintes termos:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Importante tal denotação ao passo de se diferenciar a incapacidade em face a deficiência, uma vez que pelos errôneos estereótipos sociais são atribuídas como expressões sinônimas.

A deficiência não pressupõe o total cerceamento das habilidades para o exercício laborativo, em verdade, esta é a exteriorização de um específico estado patológico, não significando que aquele que possua a necessidade de atendimento especial seja plenamente incapaz de exercer qualquer atividade laboral.

O estereótipo gerado socialmente é que todo aquele portador de deficiência seja incapaz, o que não corresponde a realidade, pois tal visão limita as múltiplas habilidades humanas que independem de um único sentido.

⁸ BRASIL. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017

Neste viés, surgem institutos jurídicos em compilações legislativas, como a reabilitação de modo a serem aproveitadas as habilidades individuais para o trabalho.

O art. 89 da Lei n. 8.213/91 acentua, por exemplo, que a habilitação e a reabilitação deverão proporcionar aos que possuem necessidade de atendimento especial “os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive”.

A referida norma legislativa compele inclusive ao Estado para assegurar os meios a reabilitação, como se vê no art. 90, em que determina que compete em caráter obrigatório para os segurados, “o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumento de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser acentuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação profissional”, pois o trabalho é um direito social previsto constitucionalmente, ou seja, direito positivo de segunda dimensão, em que cabe ao Estado providenciar meios que efetive a equalização de oportunidade à pessoa com deficiência (BONAVIDES, 1980).

Um dos problemas enfrentados sob a perspectiva privada, especificamente do empregador é a manutenção do trabalhador quando a capacidade laborativa se torna insuficiente para o retorno à primeira função, tendo que ser realocado noutra com remuneração inferior. Pelo art. 7, VI, da Constituição Federal de 1988, a remuneração do trabalhador reinserido não pode ser reduzida, ainda que passe exercer função incompatível com o montante, tornando-se um ônus ao contratante.

Entretanto, ressalta-se, mais uma vez, não se pode olvidar o valor social do trabalho. Alternativas, então, devem ser buscadas. A qualificação técnica do funcionário pode, por exemplo, ser utilizada para fins de treinamento de pessoal ou outras compatíveis com sua limitação física e nível intelectual. Deve-se observar ainda o disposto no artigo 476-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas⁹ segundo o qual o empregador poderá promover cursos e programas de qualificação profissional. O que se ressalta é a importância do Trabalho para fins de satisfação pessoal e do respeito a dignidade do trabalhador, culturalmente composta pela capacidade e exercício laborativo, segundo o que deverão ser esgotados todos os meios para sua permanência no trabalho, pois o Trabalho se fundamenta na

⁹ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943, aprova a Lei a Consolidações das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017

perspectiva da subsistência individual e coletiva, sendo uma forma de desenvolver a personalidade do homem no meio social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho, verificou-se no ordenamento jurídico brasileiro dispositivos no ensejo em reduzir as fronteiras impostas às pessoas com deficiência em relação ao mercado de trabalho.

Ocorre que, existe ainda uma visão pejorativa quanto à deficiência, a qual estigmatiza as habilidades totais do indivíduo por um preconceito gerado sobre a limitação para uma atividade.

Mas, deve-se valer que no Brasil existe um avanço gradual em relação à inserção da pessoa com deficiência por instrumentos normativos, como a legislação que estabelece obrigatoriedade de cotas concernente à contratação de empregados com deficiência ou reabilitados.

Cada vez mais as pessoas com deficiência vêm galgando uma parcela de espaço na sociedade, demonstrando que a deficiência não sinonimiza a incapacidade, uma vez que esta resvala na impossibilidade da realização do trabalho, não sendo este o presente caso.

Assim, em que pese o desenvolvimento social na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, ainda existe a necessidade de leis protetivas para que estas minorias sejam equalizadas na sociedade e que o empregador rompa o preconceito estigmatizado quanto as suas limitações funcionais generalizadas.

REFERÊNCIAS

BACILA, Carlos Roberto. **Estigmas, um estudo sobre os preconceitos**. Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2005.

BARBOSA, Ruy. **Oração aos moços**. 10 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1976.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. São Paulo: Malheiros, 1980.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988.**

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **Lei 13.146, de 6 de Julho de 2015, Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em 08 fev. 2017.

_____. **Lei nº. 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.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **Lei Nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **Lei Federal nº 8.213/91 de 24 de julho de 1991, Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **Lei Nº 8.069, de 13 de Julho de 1990, Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **Lei Nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **PROGRAMA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS – PNDH. 11ª Conferência Nacional dos Direitos Humanos. Texto-base. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.**

FRANÇA, Inácia Sátiro Xavier de; PAPLIUCA, Lorita Freitas; BAPTISTA, Rosilene Santos. **Política de Inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites.** Disponível em: <www.scielo.br/pdf/apeiv21n1/pt_17>. Acesso em: 08 fev. 2017.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

MACIEL, Carolina Toschi. **A construção social da deficiência**. Anais do II Seminário Nacional Movimentos Sociais, Participação e Democracia 25 a 27 de abril de 2007, UFSC, Florianópolis, Brasil. Núcleo de Pesquisa em Movimentos Sociais – NPMS. ISSN 1982 – 4602.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RESENDE, Ana Paula Crosara; VITAL, Flavia Maria de Paiva (coord.). **A convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão: Construindo Um a Sociedade Para Todos**. 4ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 2005