

A ACESSIBILIDADE E O MERCADO DE TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOB A ÓTICA DA INCLUSÃO SOCIAL

Por **Rejane de Almeida Siqueira Pinto**

Doctora en Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad del Museo Social Argentino – UMSA.

Resumo

O presente artigo trata do direito ao trabalho da pessoa com deficiência e a acessibilidade sob a ótica da inclusão social. Normalmente o ambiente de trabalho não propicia o acesso da pessoa com deficiência em razão das barreiras físicas e arquitetônicas, não gerando na maioria das vezes a inclusão social. A efetividade poderá vir através de políticas públicas assistivas.

Sumario: I. Introdução. II. O ambiente de trabalho equilibrado. III. O ambiente de trabalho acessível e inclusivo e a adaptação razoável. IV. O ambiente de trabalho e as barreiras urbanísticas e arquitetônicas. V. As Tecnologias assistivas e a acessibilidade

I. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, o acesso da pessoa com deficiência ao trabalho tem se intensificado com a tendência mundial de humanização, permitindo assim que uma parcela desse segmento populacional ocupe seu espaço nos postos de trabalho, todavia o percentual das pessoas com deficiência formalmente empregados ainda está longe do esperado.

Embora tenham tido avanços significativos tanto legislativos como culturais, as pessoas com deficiência ainda sofrem com as dificuldades relacionadas ao preconceito, à discriminação e à acessibilidade, pelo fato de ainda existirem barreiras urbanísticas, arquitetônicas, tecnológicas, de informação e de atitude.

II. O AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

Muito embora o trabalho represente um instrumento essencial à inclusão social das pessoas com deficiência, é imperioso destacar que o direito ao trabalho dessas pessoas não seja apenas reconhecido, mas sim efetivado, pois é perceptível a disparidade existente entre a teoria e a prática.

Sob a ótica inclusiva, observa-se que à luz das novas percepções em relação às pessoas com deficiência trazidas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CPCD) e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou LBI (Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015), também denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência “destinado a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”, conforme dispõe em seu art. 1º, ambos os institutos inauguram um novo tempo de real emancipação de direitos existenciais, não favores, das pessoas com deficiência.

Verificou-se ainda, mais especificamente no âmbito do direito do trabalho, que os direitos das pessoas com deficiência sofreram profundas

transformações em razão da vasta legislação que proliferou tanto no direito internacional, como no direito brasileiro, sendo o direito do trabalho um importante instrumento para proteção e promoção do emprego dessas pessoas.

A Constituição Federal de 1988, ao definir o meio ambiente geral preconiza no *caput* do art. 225 que “o meio ambiente ecologicamente equilibrado é bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida”, o que significa dizer que o meio ambiente do trabalho representa apenas um dos aspectos do meio ambiente constante no referido dispositivo constitucional.

Nestes termos, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado encontra proteção constitucional no inciso VIII, art. 200 da C.F./88, ao determinar que cabe ao Sistema Único de Saúde contribuir com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Com bem preleciona Melo (2004) sobre a questão do meio ambiente de trabalho equilibrado:

No campo do trabalho, a deficiência é muito mais determinada pela falta de um ambiente do trabalho equilibrado, adequado às necessidades da pessoa portadora de deficiência, do que pela presença de uma limitação pessoal. Por exemplo: se o imóvel onde está o local de trabalho possui escadas e portas estreitas, essa arquitetura constitui uma barreira para quem tem competência profissional, mas usa uma cadeira de rodas. Um meio ambiente do trabalho adaptado consistiria na construção de rampas e alargamento de portas. A partir daí, o desenvolvimento do trabalho da pessoa portadora de deficiência locomotora dar-se-ia em igualdade de condições com os demais trabalhadores ditos “normais”.

(...)

Destarte, o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado, sob todos os prismas analisados – como aspecto do meio ambiente geral ou como elemento essencial à vida, com qualidade e dignidade, do obreiro – é um direito fundamental do trabalhador.

Ou seja, como regra, a pessoa portadora de deficiência necessita de meio ambiente de trabalho especial, adequado à sua deficiência (rampas

para paraplégicos; marcações em *braile* em máquinas e ferramentas de trabalho para deficientes visuais, etc.), para que o seu labor se dê em condições de igualdade com os demais trabalhadores (pp. 154-156).

Ao tecer considerações sobre a interação da pessoa com deficiência com o meio ambiente, Gugel (2018) enfatiza que:

[...] pode ser deduzida na fórmula de Marcelo Medeiros, apresentada em 2005: DEEFICIÊNCIA = LIMITAÇÃO FUNCIONAL X AMBIENTE. Se for atribuído valor zero ao ambiente porque é acessível e não oferece nenhuma barreira, o resultado da equação será sempre zero, independentemente do valor atribuído à funcionalidade da pessoa. Contudo, se o ambiente tiver valores progressivamente maiores elevará o resultado, e evidenciará a deficiência da pessoa”. (p. 278)

Sobre a análise da funcionalidade da pessoa com deficiência em relação ao ambiente, a aludida autora ensina ainda que a sociedade atual precisa estar atenta ao novo paradigma relacionado diretamente ao conceito da pessoa com deficiência, segundo o qual os impedimentos a longo prazo de diferentes tipos de deficiência (física, sensorial intelectual e mental) estão diretamente conectados ao meio em que a pessoa vive e atua. (GUGEL, 2018, p. 278).

Dessa forma, a existência de barreiras representa um fator determinante da própria deficiência, uma vez que acabam por impedir a participação plena das pessoas com deficiência em pé de igualdade com os demais indivíduos.

III. O AMBIENTE DE TRABALHO ACESSÍVEL E INCLUSIVO E A ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu art. 53, define a acessibilidade como um “direito que garante às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social”.

A Convenção das Pessoas com Deficiência em seu art. 27 trata do direito ao trabalho dessas pessoas, estabelecendo que o ambiente de trabalho deve ser “aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência”.

Nessa mesma esteira, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, no caput do art. 34, assegura à pessoa com deficiência o direito ao trabalho, que será “de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”. Ademais, acrescenta no §1º do aludido artigo, que “as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos”.

Para os autores De Farias, Cunha e Pinto (2016), o ambiente de trabalho acessível deve ser considerado como “aquele que não impõe qualquer espécie de barreira ao deficiente, seja, por exemplo, de ordem arquitetônica, a frustrar sua liberdade de locomoção, seja de cunho tecnológico, a impedi-lo de ter acesso a conhecimentos técnicos e científicos”. Além disso, aludidos autores entendem que “deve-se privilegiar, ainda, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, isto é, algo que inclua o deficiente em seu espaço de trabalho, ao invés de segregá-lo a locais específicos, isolado dos demais colegas que possuem qualquer déficit”. (p.129).

Sobre o ambiente de trabalho acessível e inclusivo, GUGEL (2018) preleciona que:

O trabalho deve ser desenvolvido em um ambiente acessível e inclusivo. Esse ambiente acessível referido na LBI, lembre-se, é o propósito máximo da CDPD, isso porque é ele, em suas concepções físicas (espaços arquitetônicos, mobiliários, equipamentos urbanos, transportes, informação e comunicação) e humanas (atitudes e procedimentos criados), que permite (ou não) o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, incluído o direito ao trabalho. A importância do ambiente em relação à pessoa com deficiência é tanta que a interação das diferentes naturezas de deficiência (física, mental, intelectual ou sensorial) com as barreiras

é que proporciona a medida de sua participação na vida em sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Portanto, para os ambientes de trabalho não poderia ser diferente, lembrando que as atividades de trabalho (ofício, cargo ou função), não importam quais sejam elas, devem estar concebidas sempre em condições plenas e adequadas de saúde, higiene e segurança para o trabalhador; para o trabalhador com deficiência, as questões técnicas de acessibilidade são sempre implicitamente exigidas. (pp.280-281)

Ante o exposto, cumpre ressaltar que a falta de acessibilidade é uma das mais graves violências às pessoas com deficiência, pois como assim enfatiza GUGEL (2018, p. 281) a ideia de acessibilidade está intrinsecamente ligada “à noção de autonomia e esta à garantia de liberdade, igualdade e dignidade das pessoas com deficiência”, pois envolve o direito destas pessoas a todos os elementos de acessibilidade ao meio físico, de comunicação, de sistemas, de serviços e outros e, conseqüentemente, à fruição dos direitos à educação, saúde, transporte, lazer, cultura, e etc.

Segundo os autores Niess (2003, p. 96), “o ideal é que todos possam servir-se, *com autonomia*, das vantagens que os espaços, os equipamentos, os transportes e as comunicações lhes podem proporcionar”. Nesse sentido, garantir a acessibilidade mediante a criação de espaços físicos e socialmente inclusivos representa uma chave que abre a possibilidade para exercer outros direitos, em especial, o direito à cidadania, ao qual faz jus às pessoas com deficiência.

De fato, deve-se buscar integrar às pessoas com deficiência em um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, de forma a garantir a igualdade de oportunidades para essas pessoas, e, assim transmudar a realidade hodierna fundada no estigma e segregação desses indivíduos.

Quanto às adaptações razoáveis, a LBI em seu art. 3º, VI assim define: VI – adaptações razoáveis: adaptações, modificações ou ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e

indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

Tomando por base essa conceituação, é possível verificar que os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade estão intrinsecamente ligados ao conceito de adaptação razoável, uma vez que demonstra que os ajustes ou adaptações necessários de acordo com a necessidade individual de cada trabalhador com deficiência, sem que a forma de realizá-los gerem ônus excessivos ao empregador.

Todavia, isso não implica em deixar de fazer as adaptações necessárias sob a alegação de onerosidade, pois, em que pese que a adaptação razoável é fator determinante para a promoção da igualdade e eliminação da discriminação, e a recusa em efetuar as adaptações razoáveis representa um ato discriminatório em razão da deficiência previsto como um tipo penal no art. 88 da LBI, com pena de reclusão de um a três anos e multa.

No tocante ao assunto, preleciona Gugel (2018):

A adaptação razoável envolve direito personalíssimo da pessoa com deficiência, não só com os atributos gerais de acessibilidade como também com aqueles decorrentes de seu caso em particular, segundo a natureza de sua deficiência. Somente com a implantação das regras de acessibilidade comuns (presentes nas leis e nas normas técnicas) mais a adaptação razoável e os ajustes adequados é que a pessoa poderá demonstrar as suas habilidades e competências no âmbito das relações de trabalho (públicas ou privadas). (p.283).

De fato, a acessibilidade e adaptação razoável são essenciais para a efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, uma vez que vem a determinar, em último caso, a própria adaptação da pessoa com deficiência ao

ambiente de trabalho e, conseqüentemente, a permanência do mesmo no emprego.

IV. O AMBIENTE DE TRABALHO E AS BARREIRAS URBANÍSTICAS E ARQUITETÔNICAS

Inicialmente, é de se destacar, que as cidades e, mais especificamente os locais de trabalho não são adaptados para as pessoas com deficiência, mas sim são construídos para as pessoas física e mentalmente consideradas “perfeitas”.

Infelizmente, no ambiente de trabalho, as pessoas com deficiência continuam a ter de enfrentar, além das atitudes discriminatórias, as barreiras urbanísticas, arquitetônicas, tecnológicas, de informação e de atitude existentes nesse ambiente, que as impedem da plena participação em igualdade de condições com as demais pessoas.

Por outro aspecto, o que se pode perceber é a inexistência e eficácia do dispositivo constitucional, notadamente o § 2º do art. 227 da Constituição Federal de 1988, bem como o art. 224 das Disposições Constitucionais Gerais, que assim determina:

[...] a lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivo atualmente existentes a fim de garantir acesso às pessoas portadoras de deficiência, conforme disposto no art. 227, §2º.

ALBI, em seu art. 3º, IV, conceitua as barreiras urbanísticas como sendo “as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo, ao passo que as barreiras arquitetônicas representam as existentes nos edifícios públicos e privados”.

Em se tratando da acessibilidade urbanística e arquitetônica, Porto Neto (2023) ensina que:

Essa modalidade demonstra a importância principalmente nas áreas de engenharia, da arquitetura e do urbanismo, visto que tem como destinatárias prevalentes as pessoas com deficiência física. Porém, torna-se impositiva a aplicação dos conhecimentos integrados doutras áreas como da mobilidade urbana e trânsito, da indústria, da tecnologia e da informação, demonstrando a intersectorialidade da acessibilidade em geral. (p.92)

No tocante às barreiras arquitetônicas, a realidade da pessoa com deficiência é degradante. Além do martírio enfrentado nos transportes públicos, em virtude de na sua grande maioria, possuírem altos degraus e passagens estreitas com roletas, o que obriga a pessoa com deficiência a entrar sempre pela frente, contando com o auxílio de outras pessoas, tornando-o dependente e com pouca autoestima.

Sobre os desafios impostos às pessoas com deficiência, a inclusão social e laboral dessas pessoas dependerá, dentre outros aspectos, do afastamento das barreiras urbanísticas e arquitetônicas existentes que venham a restringir a plena participação dessas pessoas na vida em comunidade.

Por este prisma, salienta Pastore (2000, como citado em Melo, 2004, p.157):

Entretanto, muitos problemas que afligem a vida dos portadores de deficiência têm origem na sociedade. Uma parte da redução da capacidade de andar, pensar, aprender, falar ou ver está ligada às limitações que possuem, é verdade. Mas uma boa parte decorre das barreiras que lhe são impostas pelo meio social. Isso é fácil de ser observado. Basta atentar para o fato de que, em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas. É o que acontece com quem usa cadeira de rodas para se locomover e encontra na escola e no trabalho providências no transporte e na arquitetura – muitas vezes uma simples rampa de acesso.

Na prática, essa pessoa sai da categoria dos portadores de deficiência, o que significa dizer que a sociedade e a cultura desempenham um importante papel na própria definição, assim como na interpretação e superação das dificuldades dos portadores de deficiência. Com o avanço dos equipamentos auxiliares, muitas pessoas outrora definidas como portadoras de deficiência deixaram de sê-lo, e desempenham hoje atividades produtivas no mercado de trabalho regular.

Ressalte-se, todavia, que alguns empresários insistem em não adaptar arquitetonicamente seus estabelecimentos de maneira a possibilitar assim o acesso das pessoas com deficiência locomotora ao local de trabalho. A adequação do meio ambiente tanto externo como interno do trabalho às necessidades da pessoa com deficiência é extremamente importante, o que acaba, de certa forma, por eliminar a deficiência, pelo fato de que vem suprimir eventual limitação para o trabalho.

V. AS TECNOLOGIAS ASSISTIVAS E A ACESSIBILIDADE

O art. 63 do Estatuto da Pessoa com Deficiência estatui ser obrigatória a acessibilidade nos sítios da internet “mantidos por empresas com sede ou representação comercial no País ou por órgãos de governo, para uso da pessoa com deficiência, garantindo-lhe acesso às informações disponíveis, conforme as melhores práticas e diretrizes de acessibilidade adotadas internacionalmente”.

Cumpramos evidenciar ainda a evolução da informática, como sendo um dos maiores exemplos, nos dias atuais, de eliminação de deficiência, por meio de uma adequação no meio ambiente de trabalho, propiciando que muitas deficiências, para determinada atividade laboral, deixassem até mesmo de existir.

Não resta dúvida que o próprio avanço tecnológico ampliou a possibilidade de trabalho para as pessoas com deficiência, uma vez que veio a

diminuir as exigências motoras, mais especificamente para aqueles que possuem limitações físicas e sensoriais.

Melo (2004) ao comentar sobre o assunto, acrescenta que:

Na área tecnológica, podemos constatar diversos exemplos bem sucedidos, tais como: substituição de teclados por pedais, braços computadorizados, teclados com figuras que substituem letras e significam palavras, gargantilhas com interruptores para comando de computadores, faixas para cabeça com *laser* que controlam sintetizadores de voz, desenvolvimento de impressoras em *Braille* ente outros.

Na verdade, os próprios ambientes de trabalho, outrora construídos para abrigar força muscular e a movimentação de grandes máquinas, estão sendo redesenhados de forma a abrigar menos energia física e mais concentração mental. Costuma-se dizer que, para os não portadores de deficiência, as novas tecnologias tornaram o trabalho mais fácil; para os portadores de deficiência, eles tornaram o trabalho possível. (p.158)

Sobre a Tecnologia Assistiva- TA, o art. 74 do Estatuto da Pessoa com Deficiência garante à pessoa com deficiência o “acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida”.

Na lição de Bersch (2017):

Tecnologia Assistiva – TA é um termo ainda novo, utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover vida independente e inclusão. (p.3).

Na sociedade atual, as tecnologias, principalmente as TAs devem ter por papel primordial garantir a acessibilidade tanto no meio ambiente físico e laboral

quanto no sociodigital, assegurando a autonomia e independência notadamente das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, a fim de que participem do convívio social em igualdade de oportunidades.

Para Porto, as TAs podem ter níveis baixos, intermediários e altos de complexidade. Nos casos de baixa complexidade, podem se apresentar através de materiais mais simples e baratos, sem utilizar a eletrônica ou aplicações digitais, como o uso de muletas, alargadores, próteses, bolsas coletoras, dentre outros. Por outro lado, as TAs de média tecnologia, podem ser exemplificadas como as impressoras *braile* ou os dispositivos de apoio a audiodescrição, ao passo que as TAs de alta complexidade utilizam componentes eletrônicos de última geração, como no caso do exoesqueleto utilizado nas Olimpíadas de 2014 ou nas aplicações que reconheçam os movimentos dos membros para tradução de Libras em outros idiomas falados e escritos. (Porto, 2023, pp. 121-122).

Nesse aspecto, há de se observar que as TAs são criadas com o intuito de promover a acessibilidade das pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida, uma vez que vem a instrumentalizar a autonomia e independência dessas pessoas com o uso da tecnologia adequada de acordo com as condições pessoais, de forma a garantir uma vida melhor para essas pessoas ao permitir que eles de fato sejam incluídos na sociedade em que vivem.

De outro bordo, é latente a discrepância existente quanto aos acessos às tecnologias, sendo de vital importância a necessidade de políticas públicas que viabilizem o amplo acesso das tecnologias assistivas às pessoas com deficiência para a construção de uma sociedade infoinclusiva.

Nessa esteira, Porto (2023) assevera que:

Jungida à lógica do razoável, a elaboração e a execução de políticas públicas, em especial as destinadas a promover a inclusão social, não podem mais prescindir, desde a fase da concepção (desenho universal), do uso das diversas tecnologias que estão disponíveis diante do largo alcance dos recursos advindos da prontidão tecnológica observados pela sociedade.

Assegurar a acessibilidade passa também pelo conhecimento e o manuseio do arsenal tecnológico existente. Portanto, pelo inafastável combate à exclusão sociodigital.

A prontidão tecnológica deve fazer parte do cotidiano das pessoas com deficiência, tanto para muni-las com as TAs nas suas diversas inter-relações tecnológicas e informacionais necessárias ao processo inclusivo, habilitando as pessoas para o seu uso, considerada a desigualdade e a vulnerabilidade social de grande parte da população brasileira. (p.126)

Em se tratando da aplicação de tecnologias no ambiente laboral, o trabalho das pessoas com deficiência passa por um grande avanço, em virtude de um meio ambiente adequado, com a adoção de novas tecnologias, que não só vem aprimorando o seu desempenho na empresa, mas também surge com uma promessa para futuramente, propiciar o aumento na contratação dessas pessoas.

De fato, a acessibilidade tecnológica é uma ferramenta essencial no processo inclusivo das pessoas com deficiência, pois tem a capacidade de afastar diversas barreiras que impedem que essas pessoas tenham uma participação em igualdade de condições na sociedade em que vivem.

VI. CONCLUSÕES

Há de se perceber que as barreiras físicas enfrentadas pela pessoa com deficiência não se restringem apenas ao meio ambiente do trabalho. De fato, os obstáculos físicos aparecem bem antes de se chegar ao local de trabalho, podendo representar o trajeto casa-trabalho-casa como um dos maiores entraves na obtenção de emprego, principalmente para as pessoas com deficiência locomotora.

Diante desse quadro, é importante frisar que as dificuldades de locomoção acabam por cercear as possibilidades de chances em obter e manter um emprego, restringindo assim o número de profissões em que a pessoa com

deficiência possa atuar, no momento em que reduz sua locomoção às proximidades de sua casa.

Nesse sentido, a efetividade da acessibilidade das pessoas com deficiência exige a aplicação de estratégias específicas que podem ser viabilizadas através das tecnologias assistivas, que representam um importante instrumento voltado à promoção da inclusão social das pessoas com deficiência.

Por esse prisma, ao analisar as políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência existentes em contraste com a realidade da pessoa com deficiência, é perceptível notar que ainda há muito que caminhar para que de fato, esse segmento populacional possa usufruir plenamente de uma vida em comunidade, sem estigmas e segregações, que respeite suas diferenças e promova a diversidade.

Diante de tal cenário, destaca-se a importância da eficácia das políticas públicas de acessibilidade das pessoas com deficiência no enfrentamento da discriminação por motivo de deficiência, como forma de garantir-lhes os meios necessários para inseri-las no mercado de trabalho e no convívio social, de modo participativo dentro do contexto em que vivem, cabendo às agendas governamentais e privadas pautarem em suas discussões essa problemática que tem como maior desafio criar ou reformular as políticas públicas existentes sob a ótica da inclusão social, sem não mais repetir as políticas assistenciais, que por muito tempo regeram a vida das pessoas com deficiência, a fim de que a equiparação de oportunidades seja uma realidade no seio da sociedade.

VII. REFERÊNCIAS

- Aranha, M.S.F. (2003). Trabalho e emprego: instrumento de construção da identidade pessoal e social. *Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área de Deficiência*. V. 9. SORRI-BRASIL; CORDE.:<http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/pdf/Trabalho_e_Emprego.pdf>.
- Bersch, R. (2017). *EO Conceito Brasileiro de Tecnologia Assistiva*. https://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf.

BRASIL. Presidência da República. *Constituição da República Federativa do Brasil* de 1988

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.

_____. Presidência da República. *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. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm.

_____. Presidência da República. *Lei n. 13.146 de 06 de julho de 2015. Instituir o denominado Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

De Farias, C.C.; Cunha, R.S. & Pinto, R.B. (2016). *Estatuto da Pessoa com Deficiência Comentado artigo por artigo*. Ed. JusPodivm.

Gugel, M.A. (2018). O mundo do trabalho e as pessoas com deficiência. In: GONZAGA E MEDEIROS (Organizadores). *Ministério Público, Sociedade e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência / André de Carvalho Ramos... [et al]*. ESMPU.

Melo, S.H. (2004). *O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: o princípio constitucional da igualdade e ação afirmativa*. LTr.

Niess, L.T.T. & Niess, P.H.T. (2003). *Pessoas Portadoras de Deficiência no Direito Brasileiro*. Editora Juarez de Oliveira.

Porto, H.F.M.N. (2023). *A Acessibilidade como Direito Fundamental das Pessoas com Deficiência e as Tecnologias: As Smart Cities e a Sociedade Infoinclusiva*. Lumen Juris