



INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: CONCEITOS E PARADIGMAS

Cristiany de Castro¹

Fabiana Alvarenga Cunha Freitas²

Paulo de Tarso Oliveira³

RESUMO

Este artigo tem por objetivo compreender as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho e a função que o Estado e a família têm em auxiliar na segurança do direito ao trabalho. Avalia-se o contexto legal que envolve a matéria, o direito ao trabalho como direito fundamental e o cenário atual de contratações considerando dados expedidos pelos órgãos governamentais sobre o tema. Qualquer pessoa, independentemente de sua classe social ou diferenças, deve e pode desfrutar do seu tempo para praticar atividades que possam melhorar sua qualidade de vida, sendo assim incluídos na sociedade e não excluídos por ela. O trabalho das pessoas com deficiência tem que promover a inserção, nas relações sociais da dinâmica da sociedade. O estudo envolve uma análise crítica, foram efetivadas consultas bibliográficas e documentais, sobretudo com procedência na apreciação de legislação e doutrina pautada ao tema. Argumenta-se que embora haja muitos anos garantidos pela lei, a contratação de pessoas com deficiência ainda se revela seletiva e preconceituosa, contribuindo para a manutenção da ordem estabelecida, mantendo a desigualdade e a exclusão. Pode-se concluir que a educação e a qualificação profissional tornam-se imprescindíveis para o indivíduo se manter no mercado de trabalho e ter suporte suficiente para exercer as funções que o mercado competitivo exige.

Palavras chave: Pessoas com deficiência. Inclusão. Trabalho. Dignidade.

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional pela Uni-FACEF

² Mestranda do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Desenvolvimento Regional pela Uni – FACEF

³ Docente no Centro Universitário Municipal de Franca - Uni- FACEF



ABSTRACT

This article aims to understand the difficulties to enter the labor market and the role that the State and the family have in helping to guarantee the right to work. The legal context surrounding the matter, the right to work as a fundamental right and the current hiring scenario are evaluated considering data issued by government agencies on the subject. Anyone, regardless of their social class or differences, must and can enjoy their time to practice activities that can improve their quality of life, thus being included in society and not excluded by it. The work of people with disabilities has to promote inclusion in the social relations of the dynamics of society. The study involves a critical analysis, bibliographic and documentary consultations were carried out, above all from the assessment of legislation and doctrine based on the theme. It is argued that although there are many years guaranteed by law, the hiring of people with disabilities is still selective and prejudiced, contributing to the maintenance of the established order, maintaining inequality and exclusion. It can be concluded that education and professional qualification are essential for the individual to remain in the labor market and have sufficient support to perform the functions that the competitive market requires.

Keywords: People with disabilities. Inclusion. Job. Dignity

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como objeto de estudo Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho: Conceitos e paradigmas. De acordo com o CENSO do IBGE de 2010, 46 milhões de pessoas, cerca de 24% da população declarou possuir algum tipo de deficiência. O CENSO foi revisado em 2017, passando a considerar apenas os que possuem grande ou total dificuldade em enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus (ou seja, pessoas com deficiência nessas habilidades), além dos que declararam ter deficiência mental ou intelectual, reconhecendo assim que mais de 12,5 milhões de brasileiros possui deficiência, o que corresponde a 6,7% da população (IBGE, 2010).

Todas as pessoas com deficiência como pessoa humana que são, fazem jus aos direitos e garantias fundamentais, cabendo ao Estado executar ações com vistas a efetivá-los, já que lhe compete promover o bem comum.

O questionamento que se pretende responder é: por que as pessoas com deficiências encontram tantas dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho? Por conta disso, um longo arcabouço legal foi publicado, visando promover o ingresso e permanência das pessoas com deficiência, já que trabalho é fundamental para uma existência digna, capaz de fazer com que a pessoa se sinta útil e pertencente à sociedade.



No presente artigo buscamos compreender as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho e a função do Estado em auxiliar na segurança do direito ao trabalho. Igualmente, compreender a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, identificar a legislação específica e discutir sua eficácia para garantir uma conduta social inclusiva.

Na esteira de direitos fundamentais está o direito ao trabalho, já previsto em ampla legislação. Ocorre que, por várias circunstâncias e questões históricas as pessoas com deficiência ao longo do tempo não têm tido pleno acesso ao mundo do trabalho. Nesse contexto, será estudado o princípio da dignidade humana, o olhar social sobre a questão da deficiência, o contexto legal e o panorama de contratações desse público no Brasil.

METODOLOGIA

O estudo compreenderá a questão sobre a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado De Trabalho: Conceitos e Paradigmas, dando ênfase à inclusão no mercado de trabalho.

O presente artigo foi fundamentado na pesquisa de abordagem qualitativa e descritiva, e de procedimentos bibliográfico e documental.

Quanto às técnicas para a coleta de informações, utilizou-se, a documentação indireta por meio da pesquisa bibliográfica.

Segundo Gil (2002, p. 44), pesquisa bibliográfica “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

O trabalho será desenvolvido através da documentação indireta, por meio da pesquisa bibliográfica, porque esta será feita através de material já elaborado e publicado, compreendendo a análise de fontes materiais como livros, artigos, dissertações, teses e outros estudos, a documental nos apresentam tabelas, jornais, revistas, documentos oficiais, filmes, relatórios, entre outros.

Quanto aos fins, em relação aos objetivos da pesquisa, a metodologia utilizada tomou como base a pesquisa documental. A pesquisa documental justifica-se pela análise a ser realizada em documentos, que Segundo Vergara (2007) a investigação documental é realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos ou privados de qualquer natureza.

As pesquisas bibliográfica e documental contribuíram para a realização de uma breve análise do contexto histórico relacionado à pessoa com deficiência no Brasil, bem como a verificação das leis relacionadas



ao tema. Foi necessária ainda a leitura de diversas bibliografias, publicações na área como BARROSO (2010), MORAES (2004) e PIOVESAN (2010) que contribuíram para a finalidade pretendida.

TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA

De acordo com o artigo 1º da Constituição Federal de 1988, a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como um dos seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana.

Para Barroso (2010) a dignidade humana tem seu berço secular na filosofia ligado à ideia do que é bom justo e virtuoso, vinculando-se nesse aspecto a outros valores centrais para o Direito, como justiça, segurança e solidariedade, compreendida ainda como a justificação moral dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Democracia é o governo em que o povo escolhe seus representantes, que assumem a responsabilidade de garantir a ordem social e o bem comum, possuindo inclusive poderes para tanto, contudo tais poderes sofrem restrições. De acordo com Alexandre de Moraes:

O povo escolhe seus representantes, que agindo como mandatários decidem os destinos da nação. O Poder delegado pelo povo a seus representantes, porém não é absoluto, conhecendo várias limitações, inclusive com a previsão de direitos e garantias individuais e coletivas, do cidadão relativamente aos demais cidadãos e ao próprio Estado (MORAES, 2004, p. 62).

Desse modo, os direitos fundamentais exercem a função de defesa dos cidadãos, sendo responsável por viabilizar a dignidade da pessoa humana estabelecendo ainda os limites de atuação do Estado. Nesse sentido, em 1948 já previa a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu preâmbulo. A Declaração em seu artigo I estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”

O título II da Lei Maior brasileira, “Dos direitos e garantias fundamentais”, prevê em seu artigo 5º que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.



Os direitos fundamentais, portanto, são aplicáveis a todas as pessoas humanas, que devem ser consideradas dignas de direitos e deveres, motivo pelo qual não se admite nenhuma das formas de violação, vedando-se todo tipo de discriminação. Para que se tenha acesso a uma vida digna se faz imprescindível à igualdade de oportunidades. Em relação às pessoas com deficiência, não basta assegurar a igualdade, mas se faz necessário garantir meios para que ela se efetive.

As pessoas com deficiência, como sujeito de direitos que são, fazem jus a todos os direitos fundamentais, possuindo assim os mesmos direitos e deveres que qualquer cidadão, motivo pelo qual lhes devem ser assegurados o direito à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, requisitos primordiais para uma vida com dignidade.

O trabalho representa crescimento, aprendizado, integração, autonomia, sustento, capacidade e realização para qualquer pessoa, e isso não é diferente para a pessoa com deficiência. Porém infelizmente, sofrem negativas constantes em virtudes das suas limitações.

Muitas vezes as pessoas com deficiência são vistas inicialmente a partir da sua insuficiência, deixando de considerar suas potencialidades. O processo de exclusão em espaços sociais é histórico. A sociedade foi estruturada desde os primórdios, para inabilitar as pessoas com deficiência, considerando-os inaptos à vida social, privando-os da liberdade e tratando-os com discriminação e preconceito.

Visando reduzir as desigualdades e garantir às pessoas com deficiência o acesso ao trabalho, é que uma série de leis, vistas como discriminação positiva e políticas afirmativas se fizeram necessárias para superar as barreiras apresentadas.

Olhar Social sobre a Questão da Deficiência

Os grandes desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência coexistem desde os primórdios da sociedade, não sendo construções provenientes da modernização econômica, tecnológica e político-social de certa parcela da humanidade. Pelo contrário, o que se assiste é um grande disparate entre evolução tecnológica, econômica de um sistema e regressão de conceitos éticos, sociais e morais de uma sociedade.

Para que se possa entender essa dinâmica, é essencial o conhecimento da história da formação do conceito jurídico e social de pessoas com deficiência, em seus diversos estágios.



Flávia Piovesan (2010) delimita quatro estágios na construção dos direitos humanos da pessoa com deficiência. Num primeiro estágio, de total intolerância, tais pessoas eram consideradas impuras, castigadas pelos deuses. Platão em “A República” e Aristóteles em “A Política” fazem referência à eliminação de crianças nascidas com deformidades, seja por abandono seja atirando-as da cadeia montanhosa de Tygetos na Grécia.

Famosa foi à cidade grega de Esparta, onde no reinado de Leônidas, os guerreiros deveriam ser perfeitos para defender suas fronteiras, sendo sumariamente executadas as crianças nascidas com qualquer tipo de deficiência. Já o segundo estágio foi o da invisibilidade. As pessoas eram colocadas em guetos, separadas do resto da humanidade. Para ilustrar essa fase têm-se os relatos bíblicos dos leprosos, considerados impuros e segregados por toda a sociedade (ARAÚJO; FERRAZ, 2010).

Nesse passo, ressalta-se a importância do Cristianismo ao tema, com destaque para o novo testamento. Com a descrição dos milagres e curas a pessoa deficiente foi trazida para o centro das atenções. Os preceitos do amor ao próximo, do acolhimento e da universalidade dos direitos humanos foram importantes passos para dar novo enfoque a pessoa com deficiência na sociedade. O terceiro estágio, talvez o mais vivenciado no Brasil, foi o assistencialismo. Essencialmente, marcado pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação. O indivíduo seria o portador de uma enfermidade, e deveria receber a ajuda assistencial por parte da sociedade, enquanto não sobreviesse a cura para a sua doença (ARAÚJO; FERRAZ, 2010).

Assim, diante de tais estágios, cabe indagar em que estágio se encontra a construção dos direitos humanos no que se refere à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Já se pode falar em um quarto ou quinto estágio, ou ainda se encontra estacionado nos estágios anteriormente descritos?

Trata-se sem dúvida alguma, de um assunto ainda controverso, diante da subjetividade do conceito de pessoa com deficiência. Certo é que, de um modo ou de outro, todo ser humano apresenta algum tipo de deficiência, seja ela física, ética, moral, intelectual, psicológica, emocional ou sensorial.

No entanto, de um modo em geral, o cerne da questão concentra-se basicamente na limitação e na incapacidade intelectual, física e sensorial da pessoa para a execução de uma determinada atividade, com foco na maioria das vezes na incapacidade física, sendo, esta, elemento, essencialmente, limitador, ensejador de uma suposta incompetência.



O preconceito em torno da pessoa com deficiência por parte de terceiros não deficientes ocorre, geralmente, por meio de mecanismos inconscientes, em que se criou uma crença de que a anormalidade física ou qualquer outra era um castigo por algum mal cometido.

A atitude preconceituosa contra tais pessoas existe em todos os níveis socioeconômicos e as raízes desse preconceito são formadas pelas normas sociais, costumes, práticas educativas, fatores que focalizam a saúde e a normalidade entre outros (SASSAKI, 2004)

Seja como for, ainda é predominante a ideia fragmentada e distorcida a respeito das pessoas deficientes em um cenário baseado na cultura do perfeito e imperfeito, do belo e do torpe. Ainda é latente a ideia preconceituosa e limitante por parte da sociedade baseada na individualidade e não na coletividade, o que constitui um dos obstáculos a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Exemplos como o citado abaixo, em que a sociedade reforça a questão da piedade infelizmente ainda são comuns:

De repente vejo pousar uma nota de cinquenta cruzeiros no meu colo. Era uma velha que tinha jogado e saído rápido. A princípio não entendi, mas depois não aguentei e caí na gargalhada. Ela tinha me dado uma esmola. E como dissera meu amigo paraplégico Silvio: ser deficiente também tem suas vantagens (PAIVA, 1986, p.36)

No sentido de elucidar, o conceito aqui adotado, está estampado no artigo 1º da referida Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A definição de pessoas com deficiência prevista na Convenção foi reafirmada na Lei Brasileira da Inclusão, Lei 13146/2020 em seu artigo 2º, representando de uma vez por todas a superação do modelo exclusivamente médico, em que a deficiência era algo da pessoa apenas, passando para um modelo social, onde a deficiência é olhada para além dos impedimentos da pessoa, considerando que a deficiência é fruto também de uma sociedade que não está preparada para receber os diferentes em igualdade de condições.



O avanço existe quando desperta na sociedade que a deficiência se acentua em virtude das várias barreiras sociais diárias, sejam elas urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, comunicação e a mais comum e mais segregadora, a barreira atitudinal.

O Trabalho da Pessoa com Deficiência no Contexto Legal

Conforme apontado acima o direito ao trabalho está previsto no artigo 6º da Constituição Federal como direito social. Acerca do trabalho da pessoa com deficiência, o artigo 7º da Lei Maior quando dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, visando a melhoria de sua condição social, estabelece a proteção e integração social das pessoas com deficiência.

O inciso XXXI do mesmo artigo determina a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. O artigo 24 em seu inciso XIV por sua vez determina competência concorrente entre União, Estados e Distrito Federal para legislar sobre a proteção e integração social das pessoas com deficiência.

Os dispositivos evidenciam a preocupação do legislador constituinte em corrigir injustiças e desigualdades históricas, reafirmando que as pessoas com deficiência precisam ser protegidas e integradas na sociedade.

O art. 37, VIII assegura a reserva de percentual dos cargos e empregos públicos na administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para pessoas com deficiência e impõe à lei ordinária a responsabilidade de definir critérios de admissão desses deficientes no trabalho público.

São políticas afirmativas, ou mesmo discriminação positiva, conforme cediço, concebidas com o propósito de promover a igualdade de oportunidades e garantir os acessos a grupos sociais historicamente alijados do processo, como é o caso da pessoa com deficiência. Vale destacar que tais garantias se fazem necessárias, como ocorre nas cotas para o serviço público, como no exemplo supra, contudo, a previsão de cotas de forma isolada não consegue garantir a participação, já que são imprescindíveis ações anteriores, a exemplo de uma formação educacional que permita que a pessoa possa obter a aprovação no referido concurso público.



Com vistas a regulamentar dispositivos constitucionais, em especial no que diz respeito à integração da pessoa com deficiência em 1989 foi publicada a Lei nº 7853 que trata do apoio e integração social às pessoas com deficiência e cria a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde.

A norma prevê ser de competência do Poder Público assegurar às pessoas com deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Em seu artigo 8º o diploma tipifica como crime, punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa, negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Para se ter uma ideia da repercussão do tema, do quanto a sociedade ainda não via com tanta naturalidade a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a Lei nº 8.213 de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, legislação ampla com 156 artigos disciplinando todo um regime previdenciário, em virtude dos dispositivos 89 a 93 seguintes, que tratam da Habilitação e Reabilitação Profissional, passou a ser conhecida como ‘Lei de Cotas’, porque no artigo 93 estabelece os percentuais obrigatórios a serem observados pelas empresas com número superior a 100 (cem) funcionários ao preenchimento de cargos com pessoas com deficiência na seguinte ordem: empresas com até duzentos empregados deve preencher 2% (dois por cento) das vagas com pessoas com deficiência, empresas que possuem de 201 a 500 empregados 3% (três por cento), de 501 a 1000 empregados 4% (quatro por cento), de 1001 em diante, 5% (cinco por cento).

O diploma legal mais recente sobre os direitos das pessoas com deficiência, a Lei nº 13.146/2015, a Lei Brasileira da Inclusão da Pessoa com Deficiência, conhecida também como Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seus artigos 34 e seguintes, disciplina o direito ao trabalho da pessoa com deficiência. A Lei reforça o direito da pessoa com deficiência ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Panorama de Contratações

É necessário destacar que nesse particular, grande parte das empresas não possuem sequer acessibilidade física e estrutural e ainda são altamente seletivos na hora de contratar, o que se comprova por



meio dos números de trabalhadores com deficiência com carteira assinada em nosso país. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no Brasil em 2018, entre os 46,63 milhões de postos com carteira assinada, apenas 486 mil são ocupados por trabalhadores com deficiência (RAIS, 2016).

A Pesquisa “Expectativas e Percepções sobre o Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência 2017”, realizada pela I.Social em parceria com a Catho, a ABRH Brasil e a ABRH-SP, identificou que 30% dos líderes disseram que nunca ouviram falar ou sabem pouco sobre a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão, 37% (trinta e sete por cento), alegou conhecer parcialmente, 20% já ouviram falar, 9% afirmou conhecer bem e 2% conhecer profundamente.

Importante reconhecer que apesar da timidez dos números, tivemos avanços. Segundo dados apresentados pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho, estavam formalmente contratadas 418.521 pessoas com deficiências e reabilitadas (PcDs) em 2016 – um crescimento 3,79% em relação a 2015, quando havia 403.255 PcDs com vínculo empregatício. Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2016 contabilizaram empregadores da iniciativa privada, empresas públicas diretas e indiretas e órgãos públicos.

De acordo com os dados da RAIS mais de 90% das contratações de pessoas com deficiência se efetiva por meio das empresas que possuem a obrigação legal de fazê-lo, o que comprova o quanto as ações afirmativas ainda são altamente relevantes para que o acesso ao trabalho e consequentemente uma vida produtiva e digna seja realidade na vida dessas pessoas (RAIS, 2018).

Não é simplesmente garantir um percentual de cotas, outras garantias se fazem necessárias para que o público consiga de fato concorrer à vaga. Imprescindível se faz assegurar uma formação condizente. A educação para esse público ainda precisa avançar muito, já que de acordo com dados do Censo da Educação Superior de 2016, apenas 0,45% do total de 8 milhões de matrículas no ensino superior são de alunos com deficiência. Na rede privada, esse percentual é ainda menor, o equivalente a 0,35%. (BÁRBARA, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas as pessoas, sejam elas com deficiência ou não, possuem direito a uma vida digna, para tanto seus direitos fundamentais precisam ser respeitados, e um deles é o direito ao trabalho. Não se pode negar



que a legislação e as contratações têm evoluído ao longo do tempo, contudo, mais do que leis, precisamos de políticas públicas que permitam a concretização desse direito.

Os indivíduos com deficiências estão a todo o momento, mais próximos da equidade em termos de capacitação, confiabilidade e pró-atividade, necessitando a sociedade, organizações, Estado e a família auxiliarem estes indivíduos a inserirem-se no mercado de trabalho, procedendo em vasto intercâmbio com a sociedade, causando reconhecimento na função em assistência na economia, geração de serviços e inclusão social.

Os processos de habilitação e reabilitação precisam ser mais efetivos. Os dados comprovam que a lei é um importante instrumento, porém sozinha ela é insuficiente. Além de políticas públicas que permitam a formação e permitam a autonomia das pessoas com deficiência, se faz necessária a mudança no comportamento social para que as atitudes discriminadoras sejam superadas. Precisa haver estímulos e incentivos para que as pequenas empresas, que são a maior parte, contratem pessoas com deficiência, por que as enxergam como capazes, e não apenas em virtude de uma obrigação.

Muito se sabe que, a maior parte das contratações de pessoas com deficiência se dá por exigências constitucionais e legais, basicamente inseridas na Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 8.213/91, em seu art. 93, que estabelece o sistema de cotas e o percentual mínimo e máximo para a inclusão de pessoas com deficiência para empresas que possuem um quadro de mais de 100 (cem) funcionários, caracterizando uma contratação coercitiva e não com o intuito de promover uma verdadeira inclusão social.

Numa análise mais fina, em uma sociedade solidária, igualitária com políticas públicas efetivas, a liberalidade, ou seja, a livre vontade e a livre iniciativa ocupariam lugar da compulsoriedade.

Não restam dúvidas que, o produto decorrente deste cenário seria empresas inovadoras, voltadas a sua função social, o que resultaria em benefícios a todos os atores envolvidos, no tocante a boa imagem empresarial, respeito e dignidade da pessoa com deficiência e um ambiente de trabalho justo, igualitário e humanizado.

REFERÊNCIAS



ARAÚJO, E; FERRAZ, F. **O conceito de pessoa com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho.** Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010. Disponível em:<http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/541/1/2010_eve_fbferraz.pdf>Acesso em 27 julho 2020.

BARBARA, Maria. **O Número De Pessoas Com Deficiência No Ensino Superior Ainda É Baixo No Brasil.** (2018) Disponível em < <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao /noticias/o-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-ensino-superior-ainda-e-baixo-no-brasil.>> Acesso em 27 julho 2020.

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação** Disponível em:[https://www.luisrobertobarroso.com.br/wpcontent/uploads/2010/12/Dignidade_textobase_11dez2010.pdf.](https://www.luisrobertobarroso.com.br/wpcontent/uploads/2010/12/Dignidade_textobase_11dez2010.pdf) >Acesso em 26 julho 2020.

FIUZA, César; RODRIGUES, Marcelo da Silva; FILHO, Roberto Alves Oliveira de.

Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência- reflexos no ordenamento jurídico brasileiro. Salvador. Editora JusPodivm, 2018. p. 262 .

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – **CENSO**, 2010.

KITZINGER, Jullien. **A definição de Pessoa Portadora de Deficiência sob o advento da nova Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <[https://jhulliem.jusbrasil.com.br/artigos/302538983/a-definicao-de-pessoa-portadora-de-deficiencia-sob-o-advento-da-nova-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia.](https://jhulliem.jusbrasil.com.br/artigos/302538983/a-definicao-de-pessoa-portadora-de-deficiencia-sob-o-advento-da-nova-lei-brasileira-de-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia) >Acesso em: 21 ago. 2020.

[MAIA, Maurício. Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso. Anais da 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Maio de 2016.](#)

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional/** Alexandre de Moraes. – 15.ed.- São Paulo: Atlas, 2004. p. 62

PAIVA, M. R. **Feliz ano velho.** 62 ed.. São Paulo: Brasiliense, 1986, p. 36.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** São Paulo: Saraiva, 2010.

SASSAKI, R. K. **Pessoas com deficiência e os desafios da inclusão.** Revista Nacional de Reabilitação, jul./ago., 2004.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** – São Paulo – SP: Editora Atlas, 2007.

